

## *Vilka faktorer värdesätter den potentiella arbetstagaren i det gröna näringslivet högst?*

What factors does the potential worker in the green industry value at the highest?



*“Inte för att jag inte trivs, jag måste utvecklas och komma vidare samt bilda mig nya erfarenheter. “*

Citat av At4

Anna Gunnarsson & Filippa Jönsson

## **Vilka faktorer värdesätter den potentiella arbetstagarens i det gröna näringslivet högst?**

What factors does the potential worker in the green industry value at the highest?

*Anna Gunnarsson och Filippa Jönsson*

**Handledare:** Per Hansson, SLU, Inst för Arbetsvetenskap, ekonomi och miljöpsykologi,  
Kompetenscentrum Företagsledning

**Btr handledare:** Annika Sällvik och Ewa Marie Rellman, LRF Skåne

**Examinator:** Erik Hunter, SLU, Universitetslektor, Inst för Arbetsvetenskap, ekonomi och miljöpsykologi

**Omfattning:** 15 hp

**Nivå och fördjupning:** G2E

**Kurstitel:** Kandidatarbete i företagsekonomi

**Kurskod:** EX0790

**Program/utbildning:** Lantmästare - kandidatprogram

**Utgivningsort:** Alnarp

**Utgivningsår:** 2018

**Omslagsbild:** Filippa Jönsson

**Elektronisk publicering:** <http://stud.epsilon.slu.se>

**Nyckelord:** Strategier, Gröna näringslivet, Arbetstagare, Arbetsgivare, Värderingar, Ledarskap, Målstyrning.



Sveriges lantbruksuniversitet  
Swedish University of Agricultural Sciences

Fakulteten för landskapsarkitektur, trädgårds-  
och växtproduktionsvetenskap  
Institutionen för Arbetsvetenskap, ekonomi  
och miljöpsykologi

## FÖRORD

Lantmästare kandidatprogrammet är en treårig universitetsutbildning vilket omfattar 180 högskolepoäng (hp). En av de obligatoriska delarna i utbildningen är att genomföra ett arbete som ska presenteras med en skriftlig rapport och ett seminarium. Detta arbete kan t.ex. ha formen av ett mindre försök som utvärderas eller en sammanställning av litteratur vilket analyseras. Arbetsinsatsen skall motsvara tio veckors heltidsstudier (15 hp). Undersökningen är riktad mot en kandidatexamen i företagsekonomi.

Både Anna och Filippa brinner för den gröna näringen och vi ser oss som en del av dess framtid, under studietiden på Alnarp så har vi uppmärksammat problematiken kring kompetensförsörjning ute på företagen, då detta har nämnts återkommande framförallt under många av utbildningens alla studiebesök. Detta har lett oss till vår frågeställning och drivet att söka efter svar.

Ett varmt tack riktas till Annika Sällvik och Ewa Marie Rellman, LRF Skåne för coachning, kunskap och all hjälp ända från idé till slutförande, tack till alla som deltagit i intervjuer och till alla som tagit sig tid att svara på vår webbenkät så att vi har kunnat samla på oss tillräckligt med information samt ett varmt tack till vår handledare Per Hansson, SLU för all hjälp.

Erik Hunter, SLU, Alnarp, har varit examinator.

Alnarp maj 2018

Filippa Jönsson och Anna Gunnarsson

## Innehållsförteckning

<b>Sammanfattning .....</b>	<b>5</b>
<b>Abstract .....</b>	<b>6</b>
<b>Problem .....</b>	<b>8</b>
<b>Mål och syfte .....</b>	<b>8</b>
<b>Avgränsning.....</b>	<b>9</b>
<b>Referensram.....</b>	<b>9</b>
Holland's Theory of Vocational Choice.....	9
Teorins sex yrkestyper (RIASEC).....	11
Självmedvetenhet, Johari-fönstret .....	11
<b>Metod.....</b>	<b>13</b>
Webbenkät .....	13
Intervjuer .....	14
Översikt av intervjufrågor samt antal svarande på varje fråga .....	15
<b>Resultat.....</b>	<b>20</b>
Sammanfattning av intervjuer och svar .....	20
Intervjufrågor med svar .....	25
Intervju med gymnasiestudenter .....	25
Intervjuer med aktiva i branschen.....	27
Intervju med arbetsgivare.....	31
Webbenkät med gymnasiestudenter .....	35
Webbenkät till företagare från det gröna näringslivet .....	38
<b>Diskussion .....</b>	<b>39</b>
Medarbetarsamtal .....	39
Ledarskap.....	40
Värderingar .....	40
Tillväxt, lönsamhet och kompetens .....	41
Målstyrning.....	42
<b>Slutsats.....</b>	<b>43</b>
<b>Referens.....</b>	<b>44</b>
<b>Bilaga 1 .....</b>	<b>46</b>
<b>Bilaga 2 .....</b>	<b>47</b>
<b>Bilaga 3 .....</b>	<b>49</b>
<b>Bilaga 4 .....</b>	<b>50</b>

## Sammanfattning

Lantbruket står inför en problemställning då det är ett stort minskat intresse för att studera på naturbruksprogrammet på gymnasienivå. Det gör således att ung arbetskraft med gymnasial bakgrund inom det gröna näringslivet minskar.

Ett av regeringens mål är att öka antalet personer som arbetar inom det gröna näringslivet markant, fram till 2030 har LRF<sup>1</sup> uppsatta tillväxtmål baserat på regeringens mål. Totalt ska 50 000 nya jobb finnas inom näringen år 2030 och idag utgör näringen 9,4 % av landets totala sysselsättning. Samtidigt så syns det i siffror från skolverket att det är endast 34,7 % som studerat naturbruksprogram som är kvar inom "Jordbruk, Skogsbruk och Fiske" ett år efter avslutade studier.

Genom intervju med gymnasiestudenter, aktiva i branschen och arbetsgivare så har informations samlats kring en kartläggning av vilka värderingar den unga personen söker och vilka värderingar arbetsgivaren tror att de unga söker. Två olika webbenkäter har även gjorts, dessa har skickats till arbetsgivare och gymnasiestudenter. Totalt har 25 personer intervjuats via telefon eller personligt möte och 100 personer svarat på de två olika webbenkäterna, fördelat cirka 50 st. på vardera.

Resultatet från de olika intervjuerna gav en bra bild på hur personerna från de olika kategorierna resonerar och en del meningsskiljaktigheter uppdagades, där bland annat en arbetsgivare svarade att man måste investera i den senaste tekniken och vara väl i framkant med tekniken eftersom det är de som de unga arbetstagarna söker, samtidigt framkom det i intervju med gymnasiestudenter att de inte alls efterfrågar denna typen av teknik och väljer många andra faktorer framför den senaste tekniken. Att ha en bra arbetsledare och att få ha roligt på jobbet är de som gymnasiestudenterna värderar allra högst. Arbetsgivarna och de unga tyckte inte olika om allt, i samtliga intervjuer nämndes faktorer kring anställningstrygghet som viktiga punkter, det kunde handla om exempelvis lön och övertid.

I intervjuerna med samtliga som är en del av branschen har vi tagit upp frågan om man har medarbetarsamtal eller någon gång har haft. Svaren varierade och de som arbetar på större företag med fler anställda verkar ha detta i större grad och mer kontinuerligt än de företagen med mindre anställda. Att ha medarbetarsamtal är ett bra sätt att kommunicera med sina anställda om bland annat framtiden och arbetstagarens personliga mål.

Slutsatsen av arbetet är att den unga arbetsgivaren vill i större utsträckning känna sig delaktiga i framtagning och genomförande av företagets mål. Man vill vara en del av något större och känna att varje dags arbetsuppgifter har en mening och framför allt så vill man vara på en arbetsplats där det är högt i takt och viktigt är det att få ha roligt.

---

<sup>1</sup> LRF, Lantbrukarnas Riksförbund

## Abstract

One of the government's goals is to increase the number of people working in the green industry significantly, until 2030, LRF has set growth targets based on government goals. In total, 50,000 new jobs will be in the industry in 2030 and today the industry accounts for 9.4% of the country's total employment. At the same time, it is apparent from figures from the school sector that only 34.7% of the students that studied agriculture, forestry and/or fisheries stays in the sector after they completed their studies.

Through interviews with high school students, people working in the sector and employers, information has gathered around a survey of the values the young person seeks and the values the employer believes the young people are looking for. Two different web surveys have also been made, these have been sent to employers and high school students. A total of 25 people has been interviewed by telephone or personal meeting and 100 people answered the two different webpages, distributed about 50 people on each.

The results of the various interviews gave a good picture of how people from the different categories reasoned and a number of disagreements were discovered, among which an employer replied that one had to invest in the latest technology and be well ahead of what is purely technical because it is. Those whom the young worker seeks, at the same time, it emerged in the interview with high school students that they do not at all demand this type of technology and choose many other factors in front of the latest technology. To have a good supervisor and to have fun at work are those who high school students appreciate the highest. Employers and young people did not disagree with each other about everything. In all interviews, with both students, people working in the sector and employers, mentioned factors such as job security were mentioned as important points, such as salary and overtime.

In the interviews with all those who are part of the industry, we have raised the question of whether or not you have had employee conversation with your employer. The answers varied and those working on larger companies with more employees seem to have this to a greater extent and more continuously than those with smaller employees. Having employee conversations is a great way to communicate with employees about the future and the employee's personal goals.

The conclusion of the work is that the young employer wants to feel more involved in the development and implementation of the company's goals. You want to be part of something bigger and feel that every day's tasks have an purpose and, above all, you want to be in a workplace where it's high ceilings and it's important to have fun.

## Bakgrund

En av den gröna näringens största utmaningar de kommande år är att hitta kompetent personal som är intresserad av att investera sin tid i näringen och att sedan få denna kompetens att stanna kvar, då det enligt skolverket endast är cirka 34 % som stannar inom näringen efter avslutade gymnasiala studier (Skolverket, 2017). Detta leder således till frågan om hur arbetsgivarna inom den gröna näringen uppfattas och vad kräver våra potentiella arbetstagare av sina arbetsgivare?

Det har tidigare gjorts studier på SLU Alnarp som undersöker ungdomars syn på att välja lantbruksinriktning på gymnasiet, *"Att välja lantbruksinriktning på gymnasiet"* av Linnea Sjögren. Denna studie visar att högstadieläverna som ska välja gymnasium ofta förknippade yrket lantbrukare med lågstatus, låg avlönat och ofta både tung och slitsamt arbete (Sjögren, 2015). Siffror från skolverket visar att antalet sökande till Naturbruksprogrammet under de senaste åren är en stabil kvot samt att det endast är 34,7 % som stannar inom näringen efter gymnasiala studier (Skolverket, 2017). Eftersom antalet sökande till naturbruksprogrammet varit detsamma under de senaste fem åren har vi valt att intervjua studenter som går på naturbruksprogrammet och före detta naturbruksstudenter som varit i näringen cirka tre år. Då dessa två kategorier redan gjort ett val att läsa på naturbruksprogrammet.

I vårt arbete har vi valt att fokusera på ungdomar med gymnasial naturbruksutbildning i branschen. Väljer den yngre generationen att inte gå in i det gröna näringslivet så kommer branschen på sikt att föråldras och bli omodern, investeringsviljan kanske kommer att minska vilket i sin tur leder till en tillväxthämning av det gröna näringslivet. Vi kommer även att intervjua personer som varit aktiva i branschen i cirka tre år för att se deras syn på branschen och om den synen har förändrats något efter det att de har jobbat några år. Detta för att få en bild över hur värderingar från avslutad utbildning och några år framåt ser ut samt förändras. I arbetet kommer vi även att ta med resultat utav intervjuer vi gjort med arbetsgivare från det gröna näringslivet, detta för att även få in deras perspektiv och syn på situationen. Enligt Lantbruksbarometern (2018) framkommer det att 14 % av företagen planerar att nyanställa inom den närmsta framtiden.

### *Det gröna näringslivet*

Det gröna näringslivet är ett samlingsnamn för verksamheter inom jord, skog, trädgård och landsbygds miljön (Miroi, u.å). Inom näringen finns det en stor arbetsmarknad, enligt en sammanställning som LRF gjort 2014 så finns det nästan 330 000 företag enbart inom skogsbruksnäringen. Antal företag inom hästnäringen är 20 000, får och lamm 8 869 och mjölk 4 668 företag, bara för att nämna några verksamhetsgrenar inom branschen. Totalt utgör näringen 9,4 % av den totala sysselsättningen i hela landet (LRF, 2014). Miroi menar att enbart inom trädgårdsnäringen finns det ett rekryteringsbehov på 4 500 personer varje år. (Miroi, u.å)

## *Sveriges jordbruk idag*

I Sverige bedrivs det aktivt jordbruk på 3 021 272 ha (Kielen 2018), antalet personer som lantbruket sysselsätter är 171 400 personer på heltid eller deltid, detta motsvarar 1,2 % av arbets sysselsättningen i Sverige. Trenden idag är att gårdarna blir större och företagen blir färre, cirka 63 000 företag är idag verksamma inom branschen, jämför man nuläge med år 1970 så fanns det då dubbelt så många verksamma företag då. Däremot har inte mängden producerad vara minskat i samma takt som företagen blivit färre utan den har förblivit densamma eller ökat, detta beror på att företagen idag är större och att medelavkastningen har ökat både för djur och åkermark (Jordbruksverket, 2017a) (Jordbruksverket, 2017b).

Enligt jordbruksverkets statistik syns det tydligt mellan åren 1970 - 2016 att antal företag som brukar fler antal hektar har ökat, samtidigt som företag som brukar lite hektar ökar. Detta visar att företagen växer, år 1970 fanns det 2 576 företag som brukade 100 hektar eller mer, 2016 fanns det 6 690 företag som brukade 100 hektar eller mer. Mindre företag som brukar upp till 2 hektar har ökat från 945 företag år 2005 till 4 156 företag år 2016. Samtidigt har sedan 1970 till 2016 antalet företag minskat från 155 364 företag till 62 937 företag, detta är en minskning med cirka 59 % (Jordbruksverket, 2017c).

Ett annat problem är den stigande medelåldern inom näringen, år 2014 var endast 5% av Sveriges lantbrukare under 35 år, mer än hälften av alla lantbrukare var över 55 år och hela 25% var 67 år eller äldre. Generationsskiftet och unga som träder in i näringen har minskat, det kan man främst tyda genom att de lantbrukare som är under 45 år har minskat och lantbrukare som är 60 år eller äldre har ökat. (Johansson et al. 2014)

## **Problem**

Enligt Skolverkets statistik var det endast 8184 elever som läste naturbruksprogram av de studenter som läste på gymnasiet hösten 2016. Detta är jämförbart med tio år tidigare år 2006 då det var 10 316 elever som läste naturbruksprogram. I snitt har det minskat med 215 studenter/läsår. Det är även endast 34,7 % som studerat naturbruksprogram som är kvar inom "Jordbruk, Skogsbruk och Fiske" ett år efter avslutade studier. (Skolverket, 2017)

## **Mål och syfte**

Syftet med denna uppsats är att identifiera vad framtidens arbetstagare, gymnasiestudenter som är på väg in i branschen, och de arbetstagare som varit i branschen under några år värdesätter och har för krav på sin arbetsgivare.

Målet är att med detta som bakgrund få en bredare kunskap samt en bättre förståelse för vad den unga arbetstagaren eftersträvar i arbetslivet. Med informationen vill vi ge branschen en möjlighet till anpassning/förändring som gynnar den framtida arbetstagaren.



## **Avgränsning**

Vi har valt att avgränsa oss till att intervjua gymnasiestudenter som läser Naturbruksprogrammet för att få en förståelse i hur de tänker kring framtiden och deras kommande arbetssituation, samt att vi har valt att intervjua arbetstagare som varit aktiva inom det gröna näringslivet under cirka 3 år. Vi har även valt att intervjua arbetsgivare från branschen för att få inblick i deras värderingar och tankar kring ämnet. Vi har valt att avgränsa oss till endast en gymnasieskola, en i Skåne, detta på grund av tidsramen för arbetet. Intervjuer med studenterna har skett på naturbruksgymnasiet medan intervjuerna med arbetsgivare och arbetstagare skett via telefon. Detta för att inte uppta företagarnas tid allt för mycket under rådande högsäsong.

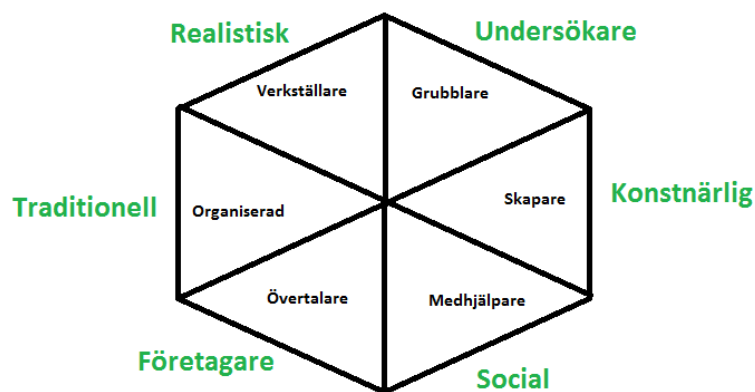
## **Referensram**

I denna delen har vi valt att förklara Hollands Theory om yrkesval, detta för att få en bredare förståelse kring varför olika beslut fattas och vad som påverkar beslutsfattningen.

### **Holland's Theory of Vocational Choice**

Kan översättas till Hollands teori om yrkesval. Denna teori är den mest undersökta och applicerade om man ser till karriärutveckling. Teorin grundar sig på personlighetspsykologi, beteende, självuppfattning och social stereotypi. Teorin grundar sig på att man bedömer en enskild persons personlighetstyp som man sedan försöker anpassa mot en potentiell karriär. Ju bättre överensstämmelse man har mellan individuella och yrkesegenskaper ju högre blir potentialen för positiva resultat relaterade till ens karriär. Enligt Holland's Theory of Vocational Choice attraheras människor av miljöer, arbetsmiljöer, som stämmer överens med deras yrkesintressen och yrkesval. (Brown, D. 2002)

Figur 1. Teorin bygger på omfattande uppgifter om arbetstagare i olika yrke och olika arbetsmiljöer, med dessa uppgifter kan teorin sedan tolka hur människor väljer vid yrkesval. Till grund för teorin ligger sju hypoteser. (Brown, D. 2002)



Figur 1 Teorin kring uppdelningen av personlighetstyper och arbetsmiljöer (Brown, D. 2002).

1. De flesta människor har något sätt att förhålla sig till verkligheten som delar in de i personlighetstyper: Realistisk, Undersökande, Konstnärlig, Social, Entreprenör eller Konventionell.
2. Man kan sedan från dessa personlighetstyper dela in människor i sex olika arbetsmiljöer.
3. Människor strävar efter att vistas och utvecklas i miljöer där de kan få utlopp för sin personlighetstyp, attityd och värdering.
4. En människas beteende avgörs av ömsesidig påverkan mellan personlighet och egenskaper i miljön runt människan. Resultatet av dessa aspekter påverkar människans val yrke, arbetsförändringar, prestation, kompetens och socialt beteende.
5. Hur väl överenskommande en människas personlighetstyp är med ett yrke/en miljö, som man kan dela in efter den sexkantiga figuren ovan, figur 1, ju närmare dessa två parametrarna ligger varandra desto närmare förhållande har dom.
6. hur stor graden av konsistens hos en människa eller en miljö definieras även den med hjälp av figuren ovan, figur 1.
7. Omfattningen av olikheterna hos en person eller en miljö påverkar visionen som är gjorda för personens klassificering från en yrkeskod eller från samspelet mellan båda. Arbetsmiljöer eller människor kan vara mer eller mindre fasta i sin klassificering. Exempelvis kan en arbetsmiljö eller en människa vara mer precis i sin klassificering men samtidigt ha likheter med andra klassificeringar. En person eller miljö som består av flera olika typer/klassificeringar nämner man odefinierbar. (Brown, D. 2002)

## Teorins sex yrkestyper (RIASEC).

Figur 2. De som använder sig av Hollands teori vid yrkesval riktar oftast in sig på tre huvudsakliga intresseprofiler: solidaritet, struktur och överensstämmelse. Enligt teorin är de tre faktorerna tydligt förknippade med tydligheten och inriktningen av människans yrkespersonlighet. Teorin utgår från 6 olika yrkestyper, RIASEC, vid användning får man då tre av dessa bokstäver som sedan kan tala om vilken arbetsmiljö man trivs i. Man karaktäriserar även arbetsmiljöerna efter dessa sex bokstäver (Brown, D. 2002).

<i>Holland Type</i>	<i>Description</i>	<i>Examples of Occupations</i>
Realistic	Interest in activities requiring motor coordination, skill, physical strength, and masculinity. People oriented toward the Realistic type prefer acting out problems or being physically involved in performing work tasks; they typically avoid tasks involving interpersonal and verbal skills and seek concrete rather than abstract problem situations.	Automobile mechanic Aircraft controller Electrician Surveyor Farmer
Investigative	Main characteristics include thinking rather than acting, organizing and understanding rather than dominating or persuading, and sociability rather than sociability. Investigative types prefer to avoid close interpersonal contact, though the quality of their avoidance seems different from that of their Realistic colleagues.	Biologist Chemist Physicist Anthropologist Medical technologist Geologist
Artistic	Manifestations of strong self-expression and relations with people indirectly through artistic expression are central to Artistic types. They tend to dislike structure and prefer tasks emphasizing physical skills or interpersonal interactions. They tend to be introspective and a social much in the manner of the Investigatives, but differ in that their interests are more stereotypically feminine than masculine, and they often display relatively little self-control and express emotion more readily than most people.	Composer Musician Stage director Writer Actor/Actress Interior decorator
Social	Social types generally gravitate to activities that involve promoting the health, education, or well-being of others. Unlike Realistic and Investigative types, Social types tend to seek close relationships. They are apt to be socially skilled and often averse to isolative activities, as well as to activities that require extensive physical functioning or intellectual problem solving.	Teacher Social religious counselor Clinical psychologist Case worker Speech therapist
Enterprising	Although often verbally skilled, Enterprising types tend to use these skills for self-gain rather than to support others, as do Social types. They frequently are concerned about power and status, as are Conventional types, but differ in that they usually aspire to attain power and status, while the Conventional types honor others for it.	Salesperson Manager Business executive Television producer Sports promoter Buyer
Conventional	Typified by great concern for rules and regulations, great self-control, subordination of personal needs, and strong identification with power and status. Conventional types prefer structure and order and thus seek interpersonal and work situations where structure abounds.	Bookkeeper Court reporter Financial analyst Banker Cost estimator Tax expert

Figur 2. RIASEC teorin (Brown, D. 2002).

## Självmedvetenhet, Johari-fönstret

För att få en bättre självmedvetenhet kan man använda sig av Johari-fönstret, det är en psykologisk modell för självmedvetenhet. Johari-fönstret går att använda för ökad självinsikt, går att använda på både enskild person eller i grupp. Genom större självinsikt kan på så sätt Johari-fönstret öka samspelet i en grupp, då den ökar kunskapen runt exempelvis lyhördhet

och tydlighet. Johari-fönstret består av fyra rutor i en kvadrat, som man då anser är fyra fönster (Luft, J. 1982).

Fönster:

1. Det öppna fönstret - Vad man vet om sig själv och andra vet om en.
2. Det blinda fönstret - Vad man inte vet om sig själv men andra vet om en.
3. Dolda området/Fasaden - Det man vet om sig själv men inte andra vet.
4. Okänt fönstret - Vad som är okänt för både sig själv och för andra.

Genom att i grupp hjälpa varandra i det blinda fältet kan man främja mycket samarbete i gruppen, samtidigt som en arbetsledare kan hjälpa sina underordnade i detta och självklart på andra hållet att arbetsledaren får hjälp med sitt blinda fält av underordnade. Det är viktigt att vid kommunikation angående det blinda fältet att det sker med öppenhet, konstruktivt, med en positiv anda och i syfte att få en positiv utveckling. Genom att skapa en miljö med bra klimat och där arbetstagare förväntas göra en större självupptäckt underlättar det för de anställda att uppfylla mer av sin potential och genom detta kunna prestera bättre (Luft, J. 1982).

Det öppna fönstret

- Vad man vet om sig själv och andra vet om en.

Här anses det vara det största området för god kommunikation och gott samarbete. Man bör tänka på är att redan etablerade medarbetare har en större tendens för ett större öppet område än nya medarbetare. Man bör därför aktivt arbeta med att öka detta utrymme. Aktivt arbete med att hela tiden öka detta fönster hos samtliga medarbetare skapar en mer effektiv medarbetare och således en mer produktiv grupp. Detta område kan expanderas genom mer personliga frågor om medarbetaren (Luft, J. 1982).

Det blinda fönstret

- Vad man inte vet om sig själv men andra vet om en.

Det är ett väldigt improduktivt område för medarbetarna, både sett till enskild medarbetare och i grupp. Det är viktigt att jobba för att minska detta område, dels för företagets produktivitet och dels för medarbetarnas känsla av samhörighet. Detta område kan innehålla känslor och tankar som kan få en medarbetare att känna en mindre tillhörighet till gruppen. För att minska detta område bör man be om feedback från medarbetare, detta minskar det blinda fönstret och ökar det öppna fönstret (Luft, J. 1982).

Dolda området/Fasaden

- Det man vet om sig själv men inte andra vet

Detta område innefattar mycket personliga saker såsom känslor och rädslor. Självklart ska man försöka minska detta utrymme och öka det öppna fönstret men det är viktigt att endast relevant information som är relaterade till arbete och den prestationsökning som kan ske där. Man kan arbeta med detta område genom att skapa en öppen miljö där medarbetarna lätt

kan ventilerade upplevda känslor och rädslor. Detta öppnar upp för ett större öppet område och därigenom en större ömsesidig förståelse mellan medarbetarna, det minskar också risken för missförstånd och förvirring (Luft, J. 1982).

#### Okänt fönstret

- Vad som är okänt för både sig själv och för andra.

Detta fönster kan bestå av beteende, känslor och förmågor, det kan också vara djupare perspektiv som har inverkan på medarbetarens personlighet, exempelvis förmågor som en medarbetare inte förstår att den besitter. Unga personer och/eller personer med mindre erfarenhet och mognad har ofta ett större okänt fönster. För att minska detta område och öka det öppna fönstret bör man arbeta som i det dolda området men man bör ta stor hänsyn till att en process av självupptäckt kan vara mycket känslig och att vissa personer har ett mindre behov av självupptäckt än andra (Luft, J. 1982).

Vid arbete efter Johari fönstret är det viktigt att tänka på att ändringar i ett fönster påverkar alla de andra tre fönster och att det kan kosta mycket energi för medarbetarna. Man ska alltid arbeta med tillit och absolut inte hot eller övertalning, att tvinga medarbetarna till ökad medvetenhet har en ineffektiv påverkan (Luft, J. 1982).

## Metod

För examensarbetets undersökning valde vi att intervjua arbetsgivare, arbetstagare samt tredjeklassare på gymnasiet, näringens framtida arbetstagare. Valet av att intervjua arbetstagare och arbetsgivare beror på att vi eftersökte en bild av krav och önskemål som finns på arbetsmarknaden idag. Gymnasieelever valde vi att intervjua för att se om de eftersöker och/eller om de har liknande krav som finns idag eller om de kommer med nya krav till näringen. Som metod använde vi oss dels av webbenkäter men även av intervjuer, på telefon eller personliga intervjuer. För att på ett så pedagogiskt sätt så möjligt kunna intervjua de olika grupperna vi valt och för att få så mycket fakta så möjligt ut ur intervjuerna valde vi att göra olika intervjuformulär för grupperna, men att bakomliggande ha samma grund för frågorna. Vi valde att behandla mycket mjuka värde i intervjuerna.

#### Webbenkät

För att samla in material till vårt arbete såsom kontaktuppgifter till arbetsgivare för intervju, så har vi genom LRF Skåne skicka ut en webbenkät till arbetsgivare (se bilaga 2 och 3). Vi har genom egna kontakter skickat ut en webbenkät till gymnasiestudenter på olika naturbruksskolor i landet (se bilaga 1). Webbenkäterna var utformade med olika frågor beroende på om den var till arbetsgivare eller arbetstagare.

Webbenkäten för gymnasiestudenterna har vi fått 51 svar på, vilket är en svarsfrekvens vi är mycket nöjda med, den bestod av fem frågor, fyra med svarsalternativ och en fråga där det gavs utrymme för egna kommentarer.

Arbetsgivarna blev via mejl från LRF Skåne tillfrågade att svara på webbenkät, denna bestod av tre frågor, två frågor med svarsalternativ och en fråga där vi frågade om kontaktuppgifter till arbetsgivarna för att kunna göra en vidare intervju. På denna webbenkät hade vi 49 svar.

## **Intervjuer**

Intervjuerna för undersökningen skedde dels via telefon och dels via personliga intervjuer. Intervjufrågorna bearbetades tillsammans med Annika Sällvik och Ewa-Marie Rellman från LRF Skåne samt Per Hansson från KCF, Kompetenscentrum företagsledning, innan vi valde att prova frågorna på personer vi kände till i branschen.

Vi valde att göra personliga intervjuer på naturbruksskolan (se bilaga 5), detta för att möjliggöra att intervjua så många gymnasiestudenter så möjligt under dagen, då de alla befinner sig på samma plats och för att vistas i en trygg miljö under intervjun. För att få så verklighetsmässiga svar så möjligt rådgjorde vi med två gymnasieföreståndare om att intervjua andra och tredje års studenter, detta då de inom snar framtid ska ut på arbetsmarknaden och genom APL, arbetsplatsförlagd lärande, fått en uppfattning om vad de värderar på arbetsmarknaden. Vi valde att intervjua 5 stycken andraårsstuderande på naturbruksprogrammet med inriktning unghäst, på grund av brist på killar i klassen intervjuade vi endast en kille och fyra tjejer i denna klassen. Vi intervjuade sedan sex stycken elever från naturbruksprogrammet med inriktning lantbruk, detta då det fanns en jämn fördelning mellan kön så att vi kunde intervjua tre stycken tjejer och tre stycken killar.

Gymnasiestudenterna blev under lektionstid presenterade arbetets syfte och bakgrund innan de fick svara på en webbenkät med sex korta frågor angående värdering. Vi efterfrågade sedan fem-sex frivilliga studenter för djupare intervjuer, dessa intervjuer tog cirka 20 minuter och skedde i enskilt rum intill lektionssalen, eleverna kunde då smidigt utan att störa under lektionstid gå undan för intervju. Innan studenterna skulle bli intervjuade frågade vi om vi kunde spela in intervjun, detta för eget ihågkommande samt för att möjliggöra för oss att spara underlag för arbetet.

Vi valde att telefonintervjua arbetstagare (se bilaga 6) och arbetsgivare (se bilaga 4), detta för att inte behöva vara platsberoende och för att till största möjlighet kunna intervjua efter de tidsönskemål som intervjupersonen hade. Arbetsgivaren kom vi i kontakt via utskick från LRF Skåne, där vi ställde tre korta frågor de fick svara på och sedan om de ville ange kontaktuppgifter för att bistå som intervjuperson i vår undersökning. Vi kontaktade sedan intervjupersonen för att avtala tid för intervju. Detta för att få så oberoende intervjupersoner så möjligt. Arbetstagarna kom vi i kontakt med genom en oberoende grupp på Facebook där tidigare gymnasiestudenter från Bollerups Naturbruksgymnasium som nu arbetar i branschen är medlemmar, på detta sätt möjliggjordes att få kontakt med oberoende personer. Genom att personer själva kontaktade oss från denna grupp kunde vi bestämma tid för intervju.

Innan avtalat samtal tillfrågades intervjuobjektet om denne godkände att vi spelade in samtalet, detta för att möjliggöra för oss att spara underlag för arbetet. Telefonintervjun tog sedan cirka 30 minuter.

Vi valde att under både de personliga intervjuerna och telefonintervjuerna att skriva ner delar av samtalet, detta för eget ihågkommande samt för att samla citat till arbetet.

Alla personer som har deltagit i intervjuerna behandlas som anonyma och inga kontaktuppgifter eller namn har sparats.

## Översikt av intervjufrågor samt antal svarande på varje fråga

I tabell 1, *Sammanställning syfte intervjufrågor*, nedan visas en sammanställning av de olika enkäter och intervjuer som utförts i samband med examensarbetet. Denna är skapad för att ge en snabb och enkel överblick på vad de olika frågornas syfte samt att man enkelt ska kunna jämföra och ställa dom mot varandra.

	Ag	At	Gs	Kommentarer
<b>Webbenkät arbetsgivare</b>				
1 Hur många anställda har ni?	t49	e	e	För att få en bild av företagets storlek.
2 Hur viktigt tycker ni det är med ledarskap på en skala 1-4? Där 1 är inte alls viktigt och 4 är väldigt viktigt	t49	e	e	Detta gav oss en bild av hur viktigt de tycker det är med delaktighet.
<b>Webbenkät med gymnasiestudenter</b>				
1 Vad är viktigt för dig i sökandet av en arbetsplats?	e	e	t51	För att vi ska få fram faktorer som påverkar arbetstagaren.
2 Vilka faktorer anser du vara minst viktigt för dig vid sökande av arbetsplats?	e	e	t51	För att vi ska få fram faktorer som inte påverkar arbetstagaren.
3 Vad värdesätter du hos din arbetsgivare?	e	e	t51	För att få fram viktiga personlighetsdrag.
4 Vill du vara delaktig i framttagandet av mål för företaget?	e	e	t51	För att få en förståelse om arbetstagaren behöver känna sig delaktig i företagets arbete?
5 Hur viktigt är ledarskap för dig?	e	e	t51	Vi ville få reda på om det var viktigt med tydliga direktiv.
<b>Intervju med gymnasiestudenter</b>				
1 Uppväxt på landet eller stad?	e	e	t12	n/a
2 Vad gjorde att du valde den utbildningen du nu går på?	e	e	t12	Vi ville veta vad som lockade med det gröna näringslivet.

3	Hur har utbildningen påverkar din syn på framtida arbete och arbetsgivare?	e	e	t12	Har något förändrats hos den framtida arbetstagarens synsätt genom tonåren, då stor personlig mognad sker.
4	Vad vill du göra/har du för planer efter studenten? 2- 5 års sikt	e	e	t12	För att se om studenten efter studier vill fortsätta i branschen.
5	Vad skulle få dig att trivas på din framtida arbetsplats?	e	e	t12	Vilka faktorer är viktiga på en arbetsplats?
6	Vad är viktigt för dig när du ska välja arbetsplats/arbete i framtiden?	e	e	t12	Vi ville få reda på om där var mjuka värde som spelade in.
6	Vad förväntar du dig utav din framtida chef?	e	e	t12	Denna fråga sammansvetsas med den ovan.
7	Vad håller dig motiverad i en yrkesroll?	e	e	t12	Vi ville se om där var faktorer som arbetsgivaren kan motivera anställda med.
8	Hur ser Din framtida 2- 10 år yrkesrelaterade utbildningar och sysselsättning/arbete ut?	e	e	t12	En fråga för att se hur attraktivt det är att stanna kvar i branschen.
9	Vill du vara delaktig i framtagandet av målsättning för företaget? Vill du ha kontinuerlig eller diskontinuerligt ledarskap från din arbetsledare?	e	e	t12	Genom frågan kan vi få svar på hur viktigt ledarskap är för arbetstagaren samt hur ofta den har ett behov av ledarskap.
<b>Intervju med aktiva i branschen</b>					
1	Hur många år har du jobbat inom den gröna näringen? (efter studenten)	e	t7	e	Frågan ger oss svar på hur stor erfarenhet gruppen har. Detta för att lättare kunna värdera svar från frågor nedan.
2	Varför började du i denna bransch?	e	t7	e	Vi ville få reda på vad som lockar.
3	Upplever du att branschen har förändrats under tiden du har jobbat?	e	t7	e	Kan arbetstagarna känna att de är med i en utveckling och att deras arbete gör nytta?
4	Vilka förändringar är positiva och vilka är negativa?	e	t7	e	n/a
5	Hur Sannolikt är det att Du är kvar i branschen om 2 år?	e	t7	e	Svaren på frågan ger en bild av om gruppen ser en framtid i branschen.



6	Hur sannolikt är det att Du är hos nuvarande arbetsgivare om 2 år?	e	t7	e	n/a
7	Hur ser Din framtida 2 - 10 år yrkesrelaterade utbildningar och sysselsättning/arbete ut?	e	t7	e	Vi ville få svar om de såg en långsiktig eller kortsiktig framtid i branschen. Fråga 5 och 7 skulle vi ha kunnat sammansvetsa.
8	Vilka faktorer/kriterier är avgörande för att Du ska stanna kvar hos nuvarande arbetsgivare respektive i branschen?	e	t7	e	Vilka mjuka värden är viktiga för arbetsgivaren?
9	Om Du inte arbetar inom det gröna näringarna, inom vilken näringsgren (vilket jobb) skulle Du då arbeta inom/med?	e	t7	e	Vi vill se vad som kan locka arbetstagaren om man väljer att gå vidare, är det liknande jobb eller en motsats.
10	Hur länge tror Du att Du är kvar i branschen respektive hos nuvarande arbetsgivare?	e	t7	e	Hur pass lång framtid ser de i branschen. Vi skulle ha kunnat sammansvetsa fråga 6 och 10.
11	Vad skulle få dig att trivas ännu bättre i branschen?	e	t7	e	Fråga 8 och 11 är liknande, denna fråga riktar sig däremot mot branschen gentemot fråga 8 som riktar sig till arbetsgivaren.
12	Hur ser din arbetssituation ut?	e	t7	e	Vi ville veta vad arbetstagaren var nöjd respektive missnöjd med i sitt yrke.
13	Vilka är de kriterier/faktorer som är mest positiva med branschen?	e	t7	e	Denna fråga hänger samman med fråga 11 och ger oss ett svar på upplevde positiva faktorer.
14	Hur nöjd är Du med din arbetsgivare?	e	t7	e	Denna fråga hade vi kunnat baka in i fråga 8.
15	Har dina krav på din arbetsgivare förändrats under åren som aktiv i branschen?	e	t7	e	Med denna fråga kan vi få reda på faktorer som fanns när man slutade gymnasiet men senare ändrade sig.
16	Hur många gånger har du bytt arbetsgivare?	e	t7	e	n/a
17	Om inte(alt. Bytt få gånger) funderar Du på att söka nytt jobb inom gröna näringarna och/eller utanför ofta?	e	t7	e	Vi ville få reda på om där är en annan bransch som lockar och varför just den?

18	Har du haft medarbetarsamtal med din nuvarande arbetsgivare?	e	t7	e	n/a
	Med tidigare arbetsgivare?	e	t7	e	n/a
	Om ja, vad tycker du om medarbetarsamtal?	e	t7	e	Anser arbetstagaren detta är viktigt, är det en faktor som påverkar trivsel?
<b>Intervju med arbetsgivare</b>					
1	Planerar ni att rekrytera inom de närmsta åren, 1-2 år?	t6	e	e	Genom frågan kan vi få reda på om arbetsgivaren aktivt funderar över vad som bör göras vid rekrytering.
2	Har ni rekryterat de senaste 1 - 2 åren?	t6	e	e	Denna fråga hade kunnat sammanvävas med föregående.
3	Hur upplever du rekryteringsprocessen?	t6	e	e	Syftet med frågan var att finna en röd tråd gällande vad som är enkelt respektive svårt i en rekryteringsprocess.
4	Hur går en rekrytering till hos er?	t6	e	e	Vi ville få svar på hur de lägger upp processen, dels med de som redan är anställda och hur den nyanställda ska bli ett med gruppen.
	Vad är svårt?	t6	e	e	Vi ville försöka hitta en rödtråd för vad som är svårt.
	Vad är enkelt?	t6	e	e	Vi ville försöka hitta en rödtråd för vad som är enkelt.
6	Hur kommer ni fram till de kompetenser ni eftersöker hos en arbetstagare?	t6	e	e	Vi ville veta om arbetsgivaren gjorde något aktivt arbete för att veta vad hen eftersökte hos arbetstagaren.
7	Var och hur kommunicerar ni era förväntningar på blivande arbetstagare?	t6	e	e	Vi ville veta om det tillhörde vanligheterna att arbetstagaren fick mål att jobba efter.
8	Hur viktigt/avgörande anser ni det är att personen har erfarenhet från liknande arbete sedan tidigare?	t6	e	e	n/a
9	Hur har tidigare rekryteringar fungerat?	t6	e	e	n/a
10	Har arbetstagarna levt upp till förväntningarna ni hade?	t6	e	e	Har de intuitioner som arbetsgivaren kände om arbetstagaren stämt?

11	Vilka 3 faktorer anser Du är de viktigaste för att vara ett attraktivt företag ur arbetstagarens synvinkel?	t6	e	e	Denna fråga ville vi kunna ställa mot fråga 8 och 11 ur "Intervju med aktiva i branschen".
12	Använder ni er av medarbetarsamtal?	t6	e	e	Från LRFs håll har de upplevt att anställda upplever medarbetarsamtal som väldigt positivt. Vi ville därför se hur utbrett det var.
	Om nej, vad är det då som hindrar er?	t6	e	e	
	Om ja, hur ofta och hur upplever Du detta?	t6	e	e	
13	Vilka 3 faktorer tror du arbetstagaren värdesätter i ditt företag?	t6	e	e	Denna fråga vill vi väga gentemot fråga 8,10 och 12 i "Intervju med aktiva i branschen".
14	Vilka 3 faktorer värdesätter Du hos dina anställda?	t6	e	e	Vi ville hitta gemensamma faktorer som kan vara positiva för arbetstagaren.
15	Hur gör Du för att visa uppskattning/belöna din personal?	t6	e	e	Med frågan vill vi få svar på hur arbetsgivaren bedömer arbetstagarens individuella arbete och om denne får någon utdelning av det.
16	Vad gör ni för att er personal ska kontinuerligt utvecklas?	t6	e	e	Frågan gav oss svar på om arbetsgivaren gjorde något aktivt för att utveckla personalen i den riktningen som denne eftersökte.
17	Vad för Du för att motivera/stimulera dina anställda?	t6	e	e	Vi ville se om där sker något aktivt arbete inom branschen för att motivera de anställda och hur detta då skedde.
18	I vilken utsträckning vet Du vad dina anställda vill göra om 2 respektive 5 år?	t6	e	e	Med frågan ville vi få svar på hur väl arbetstagaren har koll på vad arbetstagaren-/na har för framtidsplaner.
19	Hur ser Du på dig själv som arbetsgivare/arbetsledare?	t6	e	e	Vi ville veta hur mycket arbetsgivaren utvärderade sitt eget arbete och hur hen trodde det togs emot av arbetstagare-/na.

Tabell 1, Sammanställning syfte intervjufrågor

Ag: Arbetsgivare, At: Arbetstagare, Gs: Gymnasiestudenter. e= ej tillfrågade, t\* = tillfrågade samt antal svar

## Resultat

### Sammanfattning av intervjuer och svar

Tabell 2, *Sammanställning intervjufrågor med kommentarer*, nedan är skapad för att ge en god överblick samt svar på frågorna. Svaren är sammanfattade från samtliga svarspersoner, där vi lyft fram det som gemensamt mellan svaren och/eller stod ut.

	Ag	At	Gs	Kommentarer
<b>Webbenkät arbetsgivare</b>				
1 Hur många anställda har ni?	t49	e	e	Spridningen på antalet anställda var hyfsat bred, detta var bra då vi ville ha så brett spann på storleken för företagen så möjligt.
2 Hur viktigt tycker ni det är med ledarskap på en skala 1–4? Där 1 är inte alls viktigt och 4 är väldigt viktigt	t49	e	e	Gemensamt var att de flesta företagen tyckte det var viktigt. I djupare intervju med arbetsgivarna, se nedan "Intervju med arbetsgivare" så framkom det däremot att ledarskap ofta var bristande i det dagliga arbetet.
<b>Webbenkät med gymnasiestudenter</b>				
1 Vad är viktigt för dig i sökandet av en arbetsplats?	e	e	t51	Det framgick tydligt att trygghet och en tydlig ledare som var lugn och pedagogisk var viktigt. Många av studenterna var osäkra och oroliga för att få en stressad och ha en arbetsledare som lätt blev irriterad.
2 Vilka faktorer anser du vara minst viktigt för dig vid sökande av arbetsplats?	e	e	t51	Senaste tekniken var väldigt oviktig för studenterna, vid intervju av arbetsgivarna kommenterades det ofta att de tyckte det var jobbigt att inte hänga med den senaste tekniken och att de då trodde sig bli ett oattraktivt företag.
3 Vad värdesätter du hos din arbetsgivare?	e	e	t51	Tillit och empati full var gemensamt för samtliga studenter.
4 Vill du vara delaktig i framtagandet av mål för företaget?	e	e	t51	85% av de tillfrågade ville på något sätt vara delaktig, delaktig på ett sätt där de fick ge sin synvinkel på arbetsuppgifterna.
5 Hur viktigt är ledarskap för dig?	e	e	t51	85 % svarade att ledarskap var viktigt och att de ville ha kontinuerliga avstämningar.

Intervju med gymnasieelever					
1	Uppväxt på landet eller stad?	e	e	t12	Väldigt spritt.
2	Vad gjorde att du valde den utbildningen du nu går på?	e	e	t12	Gemensamt var att praktiskt lärande var ett intresse som var viktigt.
3	Hur har utbildningen påverkar din syn på framtida arbete och arbetsgivare?	e	e	t12	Genom praktik hade studenterna fått en förståelse för vad de ansåg vara viktigt vid arbetsplats val, de var väldigt tacksamma för praktiken då de innan gymnasiet upplevde att de inte hade någon uppfattning.
4	Vad vill du göra/har du för planer efter studenten? 2–5 års sikt	e	e	t12	Gemensamt var att de ville jobba minst ett år efter studenten.
5	Vad skulle få dig att trivas på din framtida arbetsplats?	e	e	t12	Lugn och tillitsfull arbetsledare som var lätt att diskutera med.
6	Vad är viktigt för dig när du ska välja arbetsplats/arbete i framtiden?	e	e	t12	Gemensamt var att de ville ha utvecklingsmöjligheter på sin arbetsplats.
6	Vad förväntar du dig utav din framtida chef?	e	e	t12	Tydlig, stresstålig och flexibel.
7	Vad håller dig motiverad i en yrkesroll?	e	e	t12	Kollegor var en viktig del för studenterna, utmanade uppgifter var också någon som övervägande studenter nämnde.
8	Hur ser Din framtida 2–10 år yrkesrelaterade utbildningar och sysselsättning/arbete ut?	e	e	t12	Väldigt spridda svar men de flesta trodde sig vara kvar i den gröna näringen på något sätt.
9	Vill du vara delaktig i framtagandet av målsättning för företaget? Vill du ha kontinuerlig eller diskontinuerligt ledarskap från din arbetsledare?	e	e	t12	Samtliga ville på ett eller annat sätt vara delaktiga.
Intervju med aktiva i branschen					
1	Hur många år har du jobbat inom den gröna näringen? (efter studenten)	e	t7	e	Övervägande hade arbetat 0–5 år i näringen.
2	Varför började du i denna bransch?	e	t7	e	Ett intresse för den gröna näringen som fanns sedan barndomen.

3	Upplever du att branschen har förändrats under tiden du har jobbat?	e	t7	e	Skala mellan 1–4, där 1 var "lite" och 4 "mycket", svaren gav ett medel på 2,4.
4	Vilka förändringar är positiva och vilka är negativa?	e	t7	e	Samtliga nämnde att det positiva var att konsumenten hade blivit mer medveten men att bristen på arbetskraft i näringen var påtaglig och att detta upplevdes som negativt.
5	Hur Sannolikt är det att Du är kvar i branschen om 2 år?	e	t7	e	På en skala 1–4, 1 var "absolut inte" och 4 "absolut", samtliga svarade 4.
6	Hur sannolikt är det att Du är hos nuvarande arbetsgivare om 2 år?	e	t7	e	Skala 1–4, 1 var "absolut inte" och 4 "absolut", medel 2,4. Många nämnde att de ville röra sig vidare för att de ansåg att de inte fick de möjligheterna till att utvecklas som de hade behov av.
7	Hur ser Din framtida 2 - 10 år yrkesrelaterade utbildningar och sysselsättning/arbete ut?	e	t7	e	Väldigt varierande svar men gemensamt var att de gärna på ett eller annat sätt ville driva ett eget företag.
8	Vilka faktorer/kriterier är avgörande för att Du ska stanna kvar hos nuvarande arbetsgivare respektive i branschen?	e	t7	e	Gemensamt för de intervjuade var att de ansåg det avgörande för att stanna var att de skulle få bli mer delaktiga och de ville känna sig som en del i något större.
9	Om Du inte arbetar inom det gröna näringarna, inom vilken näringsgren (vilket jobb) skulle Du då arbeta inom/med?	e	t7	e	Samtliga ansåg att de var en svår fråga då de inte alls tänkt i de banorna. Något praktiskt yrke antog de sig bli om de skulle byta.
10	Hur länge tror Du att Du är kvar i branschen respektive hos nuvarande arbetsgivare?	e	t7	e	Alla utom en ville inom ett par år lämna branschen för att pröva något helt annat. De andra ansåg att branschen var så stor och att yrkena varierade väldigt mycket.
11	Vad skulle få dig att trivas ännu bättre i branschen?	e	t7	e	Vi får många olika faktorer som förslag men gemensamt nämns bättre arbetstider, lön och bättre lönsamhet i branschen.
12	Hur ser din arbetssituation ut?	e	t7	e	Många svarar att de ofta, speciellt under säsong, har långa arbetsdagar men att det ofta kan kompenseras med att de får vara lediga när de vill.

13	Vilka är de kriterier/faktorer som är mest positiva med branschen?	e	t7	e	Socialt, varierande arbetssysslor att man får energi av djur och att man blir peppad av bra resultat i företaget.
14	Hur nöjd är Du med din arbetsgivare?	e	t7	e	En skala 1–4, där 1 var "inte alls" och 4 var "mycket nöjd", medel 3,1.
15	Har dina krav på din arbetsgivare förändrats under åren som aktiv i branschen?	e	t7	e	Skala 1–4, där 1 var "inte alls" och 4 "våldigt mycket", medel 2,9. Gemensamt var att deras förväntningar har förändrats allt efter som de har blivit mer erfarna.
16	Hur många gånger har du bytt arbetsgivare?	e	t7	e	Alla utom en har bytt arbetsgivare minst en gång.
17	Om inte(alt. Bytt få gånger) funderar Du på att söka nytt jobb inom gröna näringarna och/eller utanför ofta?	e	t7	e	Skala 1–4, där 1 var "Aldrig" och 4 "Ofta", medel 2,7.
18	Har du haft medarbetarsamtal med din nuvarande arbetsgivare?	e	t7	e	3 av 7 har haft medarbetarsamtal.
	Med tidigare arbetsgivare?	e	t7	e	n/a
	Om ja, vad tycker du om medarbetarsamtal?	e	t7	e	Upplevs som väldigt positivt och att det bidrar till personlig utveckling.
<b>Intervju med arbetsgivare</b>					
1	Planerar ni att rekrytera inom de närmsta åren, 1–2 år?	t6	e	e	Hälften planerar att rekrytera.
2	Har ni rekryterat de senaste 1 - 2 åren?	t6	e	e	4 av 6 har gjort det.
3	Hur upplever du rekryteringsprocessen?	t6	e	e	Skala 1–4, där 1 var "Lätt" och 4 "Svår", medel 2. Det upplevs som svårt att få personer med rätt kompetens att söka.
4	Hur går en rekrytering till hos er?	t6	e	e	Förmedlas genom tidningar och sociala medier. Genom tidningar får de oftare mer "ärliga" ansökningar.
	Vad är svårt?	t6	e	e	Svårt att få en klar bild över hur personen kommer passa in i gruppen.
	Vad är enkelt?	t6	e	e	Om man kan anställa från praktik på ex. gymnasiet.

6	Hur kommer ni fram till de kompetenser ni eftersöker hos en arbetstagare?	t6	e	e	Anses inte vara jättenoga, det anses viktigare med en person som passar in i gruppen.
7	Var och hur kommunicerar ni era förväntningar på blivande arbetstagare?	t6	e	e	Genom annonserna vid ansökan.
8	Hur viktigt/avgörande anser ni det är att personen har erfarenhet från liknande arbete sedan tidigare?	t6	e	e	Skala 1–4, där 1 var "Inte viktigt" och 4 var "Viktigt", medel 2,2. En förståelse anses viktigare än erfarenheten.
9	Hur har tidigare rekryteringar fungerat?	t6	e	e	Skala 1–4, där 1 var "Dåligt, Svår" och 4 var "Enkelt, Bra", medel 3,5.
10	Har arbetstagarna levt upp till förväntningarna ni hade?	t6	e	e	Skala 1–4, där 1 var "Inte alls" och 4 var "Helt vad vi tänkt oss", medel 3,7.
11	Vilka 3 faktorer anser Du är de viktigaste för att vara ett attraktivt företag ur arbetstagarens synvinkel?	t6	e	e	Flera olika faktorer nämndes men kollegor var gemensamt för alla.
12	Använder ni er av medarbetarsamtal? Om nej, vad är det då som hindrar er?	t6 t6	e e	e e	4 av 6 har medarbetarsamtal. Dåligt med tid, de nämner att de kanske gjort fel prioritering och därför inte fått tid till det.
	Om ja, hur ofta och hur upplever Du detta?	t6	e	e	En gång per år alt. Säsong. Det ger en klar bild över arbetstagaren och dess framtid, samt att arbetsledaren/arbetsgivaren anser att den tydligare kan förmedla sin målbild av arbetet.
13	Vilka 3 faktorer tror du arbetstagaren värdesätter i ditt företag?	t6	e	e	Delaktighet, ansvar, lojalitet och högt i tak.
14	Vilka 3 faktorer värdesätter Du hos dina anställda?	t6	e	e	Arbetsvilliga och punktliga.
15	Hur gör Du för att visa uppskattning/belöna din personal?	t6	e	e	Genom handlingar och ord.
16	Vad gör ni för att er personal ska kontinuerligt utvecklas?	t6	e	e	Kontinuerliga utbildningar och kurser.
17	Vad för Du för att motivera/stimulera dina anställda?	t6	e	e	Vara med i planering för företaget och få dom till att känna sig delaktiga.



18 I vilken utsträckning vet Du vad dina anställda vill göra om 2 respektive 5 år?	t6	e	e	Skala 1–4, där 1 var "Vet inte alls" och 4 var "Vet precis", medel 2,8. De upplevde de ibland svårt att veta vad de yngre anställda har för framtidsplaner än de äldre.
19 Hur ser Du på dig själv som arbetsgivare/arbetsledare?	t6	e	e	Skala 1–4, där 1 var "Mycket dålig" och 4 var "Mycket bra", medel 3,3.

Tabell 2, Sammanställning intervjufrågor med kommentarer.  
 Ag: Arbetsgivare, At: Arbetstagare, Gs: Gymnasiestudenter.  
 e= ej tillfrågade, t\* = tillfrågade samt antal svar

## Intervjufrågor med svar

### Intervju med gymnasiestudenter

#### *Uppväxt på landet eller stad?*

För de studenter vi intervjuade på naturbruksskolan var det väldigt spritt i om man kom från landsbygden eller från stadsbygd, övervägande av de som svarade bodde utanför stadsbygd men inte på gård.

#### *Vad gjorde att Du valde den utbildning Du nu går på?*

Övervägande av de som blev intervjuade hade tidigare hört talas om skolan och kände för att gå en utbildning där det ingick en praktiskt lärande. Dels för deras intresse och för att dom tyckte det var roligt med praktiskt lärande istället för teoretiskt lärande.

#### *Hur har utbildningen påverkat Din syn på framtida arbete och arbetsgivare?*

Många av studenterna uppgav att de innan studietiden inte haft någon större uppfattning om hur en arbetsledare skall vara. Genom APL, arbetsplatsförlagt lärande, och genom högre personlig mognad hade de nu en tydligare bild av hur de ville att deras arbetsledare skulle vara.

#### *Vad vill du göra/har du för planer efter studenten? 2–5 års sikt*

Gemensamt för alla var att de ville börja arbeta efter studenten, minst i ett år. En del hade planer att senare börja studera och ville därför endast ta en paus ett tag medan vissa studenter inte hade någon tydlig bild av vad de ville göra.

#### *Vad skulle få dig att trivas på din framtida arbetsplats?*

Många av studenterna ville ha en lugn och tillitsfull arbetsledare som gärna diskuterade arbetsplaner och företagets mål med dom. Huvuddelen av de som vi intervjuade värderade att ha kollegor högt, detta gav dom den sociala trygghet som de ville ha på sin arbetsplats. Många av studenterna var väldigt tydliga med att de ville ha varierande arbetsuppgifter, detta för deras eget lärande och för att de lätt kunde bli uttråkade om de fick utföra samma arbetsuppgift varje dag.

### ***Vad är viktigt för dig när du ska välja arbetsplats/arbete i framtiden?***

Många av studenterna nämnde att de var viktigt med utvecklingsmöjlighet på arbetsplatsen för att de skulle vilja arbeta där. En del studenter menade att de ville ha karriärmöjligheter på arbetsplatsen medan en del ville få möjlighet till ansvarsområden eller olika utmanande arbetsuppgifter baserat på den individuella kunskapsnivån. Många av studenterna nämnde också att de på något sätt ville få möjlighet till att sätta sig in i och vara delaktig i företagets mål, detta för att känna sig delaktiga och för att kunna utvecklas mer som personer. Gemensamt för alla var att om arbetsplats som kunde erbjuda studenten det dom ansåg var viktigt och vad de värderade högt på arbetsplatsen var hög lön inte viktigt.

*“För mig stod det mellan två jobb, det ena stället hade en väldigt rörig arbetsledare där det ibland kändes som att vi inte arbetade i grupp medan det andra stället var väldigt strukturerat och vi som personal var väldigt insatt i vad företaget hade för mål. Tyvärr erbjöd det andra stället lägre lön men jag valde de ändå. Jag går hellre till jobbet och känner att jag presterar något och får vara del av något än tvärtom!”*

Citat NH4

### ***Vad förväntar du dig utav din framtida chef?***

Tydlig, stresstålig och flexibel nämnde samtliga intervjuade, studenterna var väldigt måna om att ha en arbetsledare som var stresstålig, lugn och tydlig. Studenterna nämnde även att det var väldigt värdefullt med en arbetsledare som hade förståelse för att man kan göra fel och att det inte skapas någon stress i sådana situationer utan att man kan gå igenom vad som hänt istället.

Det var väldigt värdefullt för studenterna om deras arbetsledare kunde redogöra målet med en uppgift/ett arbetsmoment men att de sedan ville få möjligheten att klara vägen till målet själva.

### ***Vad håller dig motiverad i en yrkesroll?***

Många av de vi intervjuade nämnde att kollegor var en stor del i att de skulle hålla sig motiverade på sin arbetsplats. De var även väldigt tydligt att de ville arbeta med utmanande arbetsuppgifter, för att kunna utvecklas och lära sig mer.

Arbetsschema och lön ansåg dom vara ett plus, många nämnde att arbetsschema eller fasta arbetstider är skönt att ha men att de samtidigt inte brydde sig om de fick jobba övertid. Gemensamt för de intervjuade är däremot att de gärna ville bli tillfrågade om de skulle jobba övertid, att det inte skulle vara något som arbetsledaren ansåg vara en självklarhet bara för att man jobbar där.

### ***Hur ser Din framtida 2–10 år yrkesrelaterade utbildningar och sysselsättning/arbete ut?***

Denna fråga gav oss väldigt spridda svar. Många trodde sig ha en fot kvar i näring om 10 år men att de kanske inte jobbade i den. När vi diskuterade denna fråga djupare med studenterna

förstod vi att förståelsen för hur brett det gröna näringslivet är ibland kunde brista. Många av de vi intervjuade nämnde att de kanske skulle komma att jobba med exempelvis teknik, på bank eller på länsstyrelsen och när de gick djupare in vad de ville jobba med inom de nämnda arbetsplatserna så var det med de delarna som hade anknytning till det gröna näringslivet.

***Vill du vara delaktig i framtagandet av målsättning för företaget? Vill du ha kontinuerlig eller diskontinuerlig ledarskap från din arbetsledare?***

Samtliga av de vi intervjuade ville på något sätt vara delaktiga i framtagandet av mål för företaget, gemensamt för samtliga var även att dom endast ville vara delaktiga på ett sådant sätt att de ville ge synpunkter och tankar på ett nästan färdigställt mål. De ville ha chansen att komma med erfarenheter från det dagliga arbetet de utförde.

### **Intervjuer med aktiva i branschen**

Intervjun omfattar 7 personer, könsfördelningen på personerna är (avrundat) 70 % killar och 30 % tjejer.

***Hur många år har du jobbat inom den gröna näringen? (efter studenten)***

0–2 år	3 personer
3–5 år	3 personer
6–10 år	1 person

***Varför började Du i denna bransch?***

Generellt går det att dra slutsatsen att intresset för lantbruk kommer från barndomen där man på ett eller annat sätt växt upp med lantbruket nära till hands, med föräldrar som var intresserade och att man har fått vara delaktig i sysslor som var direkt kopplade till lantbruket redan tidigt i livet.

***Upplever Du att branschen har förändrats under tiden du har jobbat?***

Lite	1	2	3	4	Mycket
------	---	---	---	---	--------

Sju personer svarade på frågan, graderingen i medeltal = 2,4

***Vilka förändringar är positiva och vilka är negativa?***

**Positiva:** Konsumenterna uppfattas vara mer medvetna och efterfrågan på våra producerade varor ökar, även producenterna har blivit mer medvetna och arbete som att minska antibiotikaanvändningen pågår ständigt. Hela branschen visar en mer positiv anda, man tror mer på framtiden nu än tidigare och arbetsgivarna har blivit bättre på att ta hand om sin personal/medarbetare. Tekniken har utvecklats och maskinerna blir större.

**Negativa:** Ofta söker företag personal och bristen på arbetskraft har blivit tydlig, företags läggs ner och gårdar köps upp för att bilda större enheter, risken för att klassas som industri med massproduktion börjar bli hårfin. Marknaden är osäker och svår att påverka, nyligen har mjölkpriset varit ostadigt, innan dess var det köttpriset. En del av de som vi intervjuade

nämnde att de kunde uppleva en negativ stress på grund av att det kan vara svårt för personer utan erfarenhet att komma in i branschen, då utrymmen för upplärning och misstag är minimal, arbetstagarna upplever att inkomstkällorna är osäkra. De upplevde ibland att deras arbetsledare kunde vara stressad på grund av osäker marknad samt att små misstag kunde skapa stora ekonomiska problem. Stressigt, så fort vädret tillåter och marken bär måste man ge sig ut på fälten för att hinna med allt som ska göras, tidigare räckte det ex. med ett sprutmedel i tanken, nu ska det köras flera olika och vid olika tillfällen.

***Hur sannolikt är det att Du är kvar i branschen om 2 år?***

*Absolut inte* 1                      2                      3                      4                      *Absolut*

Sju personer svarade på frågan, graderingen i medeltal =4

Alla har svarat att de absolut kommer att vara kvar i branschen om två år, även om svaren skiljde sig något när vi frågade hur de kommande 2–10 åren såg ut så var svaret gemensamt för samtliga att oavsett om det handlade om att läsa vidare eller starta eget så var de fortfarande kvar inom det gröna näringslivet.

*“Självklart ska jag fortsätta i lantbruket, jag kan inte tänka mig att jobba med något annat”*

Citat av At4

***Hur sannolikt är det att Du är hos nuvarande arbetsgivare om 2 år?***

*Absolut inte* 1                      2                      3                      4                      *Absolut*

Sex personer svarade på frågan, graderingen räknat i medeltal blev 2,4

Här varierade svaren då en del var på gång att söka nytt jobb några var på en arbetsplats de trivs väldigt bra på eller egen företagare och planen är att det ska fortsätta så.

*“Inte för att jag inte trivs, jag måste utvecklas och komma vidare samt bilda mig nya erfarenheter. “*

Citat av At4

***Hur ser Din framtida 2–10 år yrkesrelaterade utbildningar och sysselsättning/arbete ut?***

Svaren varierade men merparten av de intervjuade nämnde att de vill driva eget företag, någon ville ta över föräldragården, någon ville köpa en egen gård för att bygga upp sin verksamhet.

***Vilka faktorer/kriterier är avgörande för att Du ska stanna kvar hos Nuvarande arbetsgivare respektive i Branschen?***

Gemensamt för alla intervjuade var att faktorer som de anser avgörande för om de ska stanna kvar hos sin arbetsgivare är att de ville vara delaktiga i planeringen och att man ville känna

sig som en del av något större. God kommunikation och tillit var högt värderat, varierande arbetssysslor och utvecklingsmöjligheter anses vara positivt för branschen och skapade en hög trivselfaktor.

***Om Du inte arbetade inom de gröna näringarna, inom vilken näringsgren (vilket jobb) skulle Du då arbeta inom/med?***

Svaren var väldigt olika och alla tyckte att det var en svår fråga att svara på. Två av de svarande ville jobba på bank, två som snickare, en med maskiner och en ville jobba med teknik eller ritningar av något slag men de kunde även tänka sig att köra lastbil.

***Hur länge tror Du att Du är kvar i branschen respektive hos nuvarande arbetsgivare?***

En av intervjupersonerna tror sig lämna branschen om några år för att testa på något helt nytt. Motiveringen var att byta jobb inom branschen, skulle innebära att byta från en gård till en annan gård. Detta skulle enligt den intervjuade inte ge något och var därför onödigt. Resten vill stanna i branschen förevigt. Hur länge man planerat att stanna hos sin nuvarande arbetsgivare varierade från några månader till att man inte planerat att byta.

***Vad skulle få dig att trivas ännu bättre i branschen?***

Olika saker nämns, bland annat önskas bättre arbetstider och bättre lön till de som arbetade inom branschen. Bättre lönsamhet i branschen nämns vilket även skulle kunna leda till högre löner till de anställda. En bättre förståelse för branschen dels från regeringsnivå men även från resten av landet hade varit att föredra menar man. Det pratas även kring kriser ute i världen som leder till ekonomiska kriser för den enskilde lantbrukaren, skulle det gå att förbättra tryggheten för företagaren? Den intervjuade menar att en ekonomisk trygghet för företagen ger mer jobb och mer mat.

***Hur ser din arbetssituation ut?***

Många svarar att de jobbar många timmar, framförallt under högsäsong, samtidigt så berättar man att det oftast aldrig är problem att vara ledig när man vill och att den typen av flexibilitet uppskattas. En uppger dock att på arbetsplatsen arbetas det många timmar och att förmannen tar för givet att alla kan jobba över när som helst utan att direkt fråga någon. I anställningskontraktet står det att övertiden skall plockas ut som komp men detta uppges vara svårt. Några uppger att det finns förmåner inom företaget, såsom arbetskläder.

***Vilka är de kriterier/faktorer som är mest positiva med branschen?***

***Positiva:***

Energi av djur

Roligt jobb

Peppad av resultat, kul med målstyrning.

Härligt att jobba ute

Socialt om man har kollegor

Varierande arbetssysslor

**Negativa:**

Tungt arbete  
Arbetssskador  
Stress

***Hur nöjd är Du med Din arbetsgivare?***

*Inte alls*      1                      2                      3                      4                      *Mycket nöjd*

Sex personer svarade på frågan, graderingen i medeltal =3,1

***Har dina krav på din arbetsgivare förändrats under åren som aktiv i branschen?***

*Inte alls*      1                      2                      3                      4                      *Väldigt mycket*

Sju personer svarade på frågan, graderingen i medeltal =2,9

Svaret de flestas gav var att förväntningar har ändrats på skalan mellan tre och fyra. Med motiveringar som att man är mer erfaren och vet tydligare vad det är som passar en själv och vilken typ av ledarskap man efterfrågar hos sin arbetsgivare, någon nämnde även att när man tog studenten ville man bara ut och köra traktor så mycket det gick, några år senare är det inte lika kul. En person svarade att kraven inte hade förändrats något alls sen studenten, Att1 menar att denne inte har några krav på sin arbetsgivare och därför har ingen förändring skett.

***Hur många gånger har Du bytt arbetsgivare?***

Alla utom en av de intervjuade har bytt arbetsgivare sen studenten en gång eller varit på samma ställe sen studenten, den intervjuade som bytt flest gånger har bytt arbetsplats totalt fyra gånger sedan studenten.

***Om inte (alt. bytt få gånger) Funderar Du på att söka nytt jobb inom gröna näringar och/eller utanför Ofta?***

*Aldrig*      1                      2                      3                      4                      *Ofta*

Sex personer svarade på frågan, graderingen i medeltal =2,7

***Har Du haft Medarbetarsamtal med Din nuvarande arbetsgivare                      ja/nej?***  
***Tidigare arbetsgivare                      ja/nej?***

***Om något JA vad tycker Du om medarbetarsamtal?***

Av de intervjuade så uppger tre personer att de har haft medarbetarsamtal med sin nuvarande arbetsgivare och fyra personer har inte haft något medarbetarsamtal. Utav de som haft tidigare arbetsgivare uppger alla utom en att de inte haft medarbetarsamtal med denne. De intervjuade tycker att medarbetarsamtal bidrar till personlig utveckling, att det är ett bra sätt att kommunicera "bra och dåligt, rätt och fel" med sin chef för att kunna utföra sina arbetsuppgifter på bästa möjliga vis. De tycker även att det är bra för att man får chansen att

ventilera om sina egna mål och tankar kring framtiden och hur man ska lägga upp arbetsplaneringen efter det.

*“Man bygger inte ett företag på endast chefs åsikter, de anställda måste vara med!”*

Citat av At5

### **Intervju med arbetsgivare**

Omfattningen av intervjun är sex arbetsgivare, med företag som varierar i storlek. Två företag har 0–10 anställda, fyra företag har 11 eller fler anställda.

#### ***Planerar ni att rekrytera inom de närmsta 1–2 åren?***

Hälften av de intervjuade planerar att rekrytera inom två år medan andra halvan inte har några planer på att rekrytera.

#### ***Har ni rekryterat de senaste 1–2 åren?***

Fyra av de intervjuade har rekryterat en eller flera anställda under de senaste åren.

#### ***Hur upplever Du rekryteringsprocessen?***

Lätt                      1                      2                      3                      4                      Svår

Alla intervjuade har svarat på fråga och graderingen i medeltal = 2.

Processen upplevs som relativt enkel utav arbetsgivarna och flera av de svarande uppger att svårigheterna inte ligger i själva rekryteringsprocessen utan att det svåra är att få personer med rätt kompetens att söka.

*“Vi försökte att rekrytera inför säsongen men lyckades inte. Vi fick in lite ansökningar, men valde att inte intervju på grund av att de saknade kompetens”*

Citat Ag3

#### ***Hur går en rekrytering till hos er?***

Olika forum används när en rekrytering skall göras, i flera av intervjuerna så nämns det att man rekryterar genom annonser i tidningar och olika internetsidor.

*“Vi tenderar att få in mer ärliga sökningar genom lokaltidningen”*

Citat Ag4

En upplevd känsla som nämns utav en arbetsgivarna är att annonsering på internetsidor lockar yngre personer och att dessa i större utsträckning söker “korttidsrelationer” och att de som söker via annonser i exempel lokaltidningarna är mer “ärliga” sökningar och söker

“långtidsrelationer”. De allra flesta nämner även att de anställer praktikanter efter en avslutad praktikperiod.

### ***Vad är svårt?***

I flera intervjuer så nämns det om svårigheter kring att veta hur en nyanställd kommer att passa in i gruppen eller inte, det nämns även att det är svårt att erbjuda fasta arbetstider och att arbetstiderna varierar i takt med årstiderna. Någon tycker att det skulle kunna vara bra om man hade samarbete över gårdarna för att jämnna ut arbetsbelastningen. Det nämns i intervjuerna att många ansökningar som kommer in är helt irrelevanta för arbetet, där delar eller hela utav den efterfrågade kompetensen saknas från de sökande.

### ***Vad är enkelt?***

I de fallen när man anställer personer efter att de varit på praktik på företaget så upplevs det som enkelt då relationen redan är påbörjad och första mötet är avklarat sen en tid tillbaka. Någon tycker att man direkt får ett bra första intryck av den sökande och att detta i de allra flesta fallen är en bra indikation på hur personen är.

Tack vare sociala medier blir det enkelt att få spridning på sin annons och den ligger kvar länge så folk kan se den. Arbetsgivaren jämför med förr då man satte en annons i en tidning, när tidningen slängdes så försvann annonsen.

### ***Hur kommer ni fram till de kompetenser ni eftersöker hos en arbetstagare?***

Just vilken kompetens de sökande hade verkar inte vara jättenoga för arbetsgivaren, viktigare var det att det fanns ett stort intresse och att personkemin fungera. Dock nämns det att en grundkunskap var av värde samt att företag med djur måste ett stort brinnande intresse för djurens välmående finnas. Arbetsgivarna menade att specialkompetenser och olika yrkesbevis löses efter behov. Någon nämner även att de jobbade med målstyrning och om det skulle gå att optimera sig på något vis genom att anställa skulle detta vara ett kompetenskrav vid anställning.

### ***Var och hur kommunicerar ni era förväntningar på blivande arbetstagare?***

Annonser i sociala medier och annonser i tidningar var det sätt som används av de flesta, en del får spontanansökningar skickade till sig och har genom dem anställt. Även praktik som leder till anställning eller kontakt med gymnasieskolor nämns som tillvägagångssätt.

### ***Hur viktigt/avgörande anser ni det är att personen har erfarenhet från liknande arbete sedan tidigare?***

<i>Inte viktigt</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>Viktigt</i>
---------------------	----------	----------	----------	----------	----------------

Medeltal av graderingen: 2,2

Här varierade svaren över hela skalan, de som uppger att de tyckte att det är viktigt eller mycket viktigt anser att man måste ha en förståelse för arbetets innebörd och förstå “språket” som talas. Samma gäller om arbetskraften skulle vara utländsk, så att inte språkmissar



uppstår. De som inte tyckte att det är så viktigt med tidigare erfarenheter menar att man kan lära upp arbetstagaren själv och lära dem arbetets innebörd.

***Hur har tidigare rekryteringar fungerat?***

*Dåligt, svårt* 1                      2                      3                      4                      *Enkelt, Bra*

Medeltal av graderingen: 3,5

Det har fungerat bra generellt för alla, där de lyckats hitta personer som passar bra in och har rätt inställning till arbetet.

***Har arbetstagarna levt upp till förväntningarna ni hade?***

*Inte alls* 1                      2                      3                      4                      *Helt vad vi tänkt hos*

Medeltal av graderingen: 3,7

Alla uppger att det inte har varit några större problem, kanske någon som inte uppfyllt till 100% men att personen har passat väl in i gruppen och att det allt eftersom tiden gått har fungerat bättre och bättre.

***Vilka 3 faktorer anser Du är de viktigaste för att vara ett attraktivt företag ur arbetstagarens synvinkel?***

Det har kommit upp en rad olika faktorer som arbetsgivarna ansåg vara viktiga för att vara ett attraktivt företag, en av de faktorer som nämndes flest gånger var kollegor. Arbetsgivarna menar att samhörighet var viktigt att känna och det ger en trygghet utöver den tryggheten som man själv som arbetsgivare gav genom exempelvis lön och arbetsmiljö. Varierande arbetssysslor och betydelsefulla arbetsuppgifter nämns även men sammanfattningsvis så handlar så gott som alla nämnda faktorer om att skapa en trygghet för arbetstagaren och att man vill vara en arbetsgivare som är tydlig och som man kan lita på.

***Använder ni er av medarbetarsamtal? Ja/Nej?***

Fyra av sex arbetsgivare använde sig av medarbetarsamtal med sina anställda.

***Om Nej, vad är det då som hindrar er?***

De som inte hade samtal anger inte varför de inte hade det, utan enbart att det inte blivit av.

***Om Ja, hur ofta och hur upplever Du detta?***

De som hade medarbetarsamtal uppger att det tyckte att det var bra och att man fick en tydlig bild av vad de anställda ville och hade för mål. De ansåg att planeringsarbetet för företaget underlättade i takt med ju mer man visste om sina anställda. Det var även ett väldigt bra tillfälle att reda ut eventuella oklarheter som fanns och saker som inte talades om i grupp kunde komma upp till ytan.

***Vilka 3 faktorer tror Du arbetstagaren värdesätter i ditt företag?***

Delaktighet, ansvar, lojalitet och högt i tak var några faktorer som nämndes som framgångsfaktorer av arbetsgivarna. Även att man måste känna att man får lov att göra fel och att man var en del av ett team värderades högt.

***Vilka 3 faktorer värdesätter Du hos din anställda?***

De som nämndes flest gånger var att de skulle vara arbetsvilliga och punktliga, faktorer som ärlighet och lojalitet, lösningsorienterade, initiativtagande och att komma med idéer värderades högt, det gjorde även att man alltid skulle göra så gott man kunde och att man skulle ta ansvar.

***Hur gör Du för att visa uppskattning/belöna Din personal?***

Detta gjordes oftast genom handlingar och ord, aktiviteter med de anställda såsom julbord och grillkvällar. Några av de som svarade använde sig av bonussystem baserat på företagets resultat och en del hade provisionsbaserad lön baserad på produktionsresultat.

***Vad gör ni för att er personal ska kontinuerligt utvecklas?***

Alla arbetsgivare uppgav att de kontinuerligt erbjöd personalen utbildningar och kurser.

***Vad gör Du för att motiverar/stimulera dina anställda?***

Genom att vara positiv och driven.

*“Du får en organisation som är som dig själv”*

Citat Ag4

Arbetstagarna fick kontinuerligt vara med på uppföljningsmöten och planering, genom detta fick man ett arbetslag som jobbade åt samma håll . Något företag uppgav att de gav sina anställda en hög lön för att hålla motivationsnivån uppe.

***I vilken utsträckning vet Du vad dina anställda vill göra om 2 respektive 5 år?***

*Vet inte alls    1                      2                      3                      4                      Vet precis*

Gradering i medeltal=2,8

De flesta uppgav att de visste mer om vissa anställda än andra och någon uppgav att de är svårare att veta vad de yngre ville, även fast man kanske visste just vid intervjutillfället kunde de fort ändra sig. Någon svarade att det var tack vare medarbetarsamtalen som denne visste vad de anställda vill göra i framtiden.

### ***Hur ser du på dig själv som arbetsgivare/arbetsledare?***

*Mycket dålig 1*

2

3

4

*Mycket bra*

Gradering i medeltal =3,3

*“Har mer att lära, det har man alltid”*

Citat Ag5

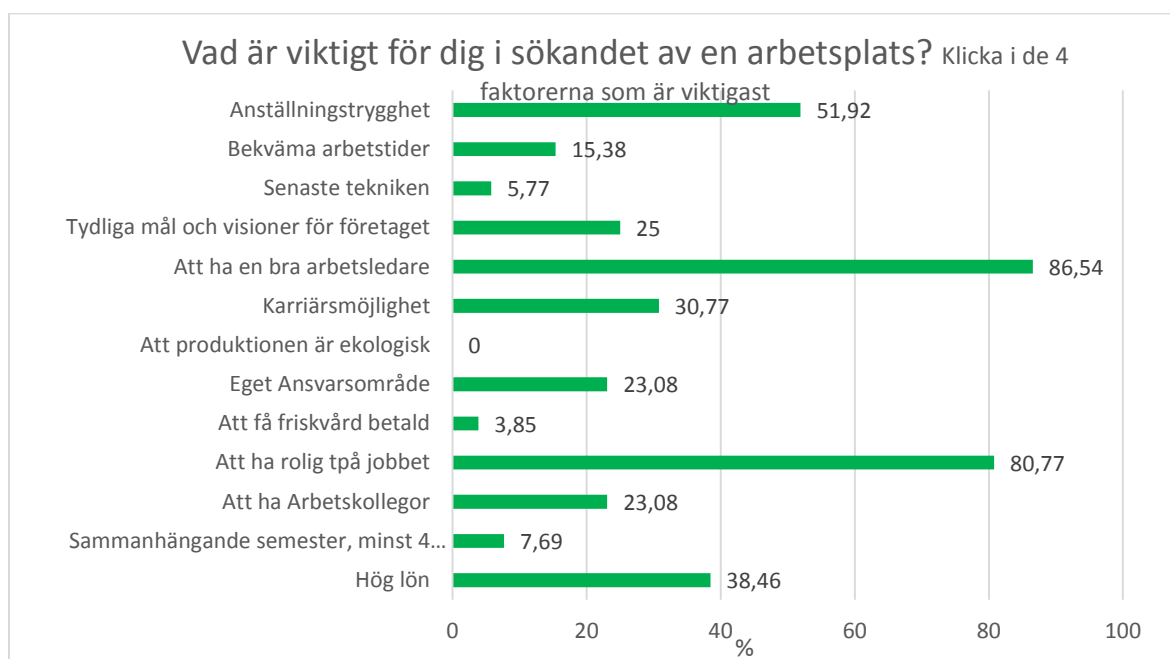
Alla som deltog i intervjun ansåg sig ligga mellan medel och mycket bra.

### **Webbenkät med gymnasiestudenter**

#### ***Vad är viktigt för dig i sökandet av en arbetsplats?***

Klicka i de 4 faktorerna som är viktigast.

Genom denna fråga är det tydligt att arbetstagarna är väldigt måna om att ha en bra arbetsledare och att ha roligt på jobbet. Med hjälp av fråga tre, som kommer längre fram, kan man utläsa att arbetstagarna anger att viktiga faktorer hos arbetsledaren är att den är tydlig, positiv och visar tillit, vi drar därför slutsatsen att de blir definitionen på en “bra arbetsledare”. Att ha roligt på jobbet har prioriterats högt i denna fråga samt när vi varit ute och intervjuat studenter. På intervjuerna nämnde studenterna att ha roligt på jobbet för dom innebar ett bra arbetsklimat, att man kommer överens och har roligt med sina kollegor samt att det visas uppskattning för framgångar hos arbetstagarna och företaget (figur 3).

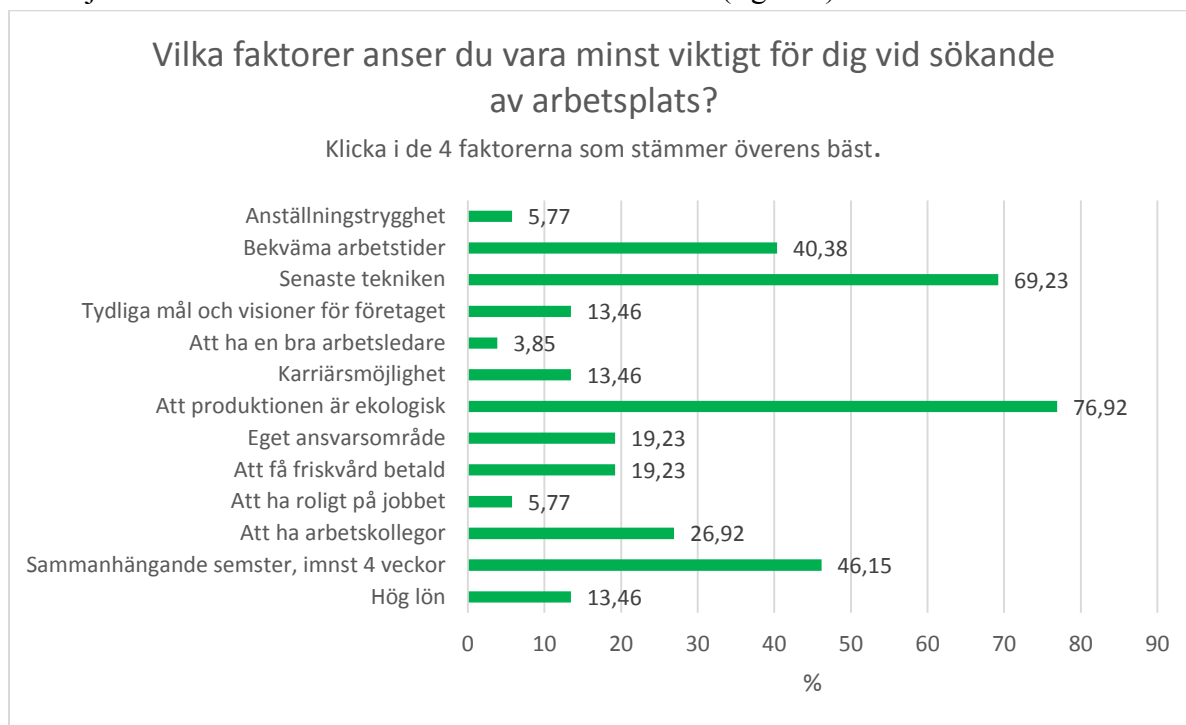


Figur 3. Resultatet av fråga ett på webbenkät till gymnasiestudenter.

### ***Vilka faktorer anser Du vara minst viktigt för dig vid sökande av arbetsplats?***

Klicka i de 4 faktorerna som stämmer överens bäst.

I denna fråga har vi en tydligare spridning än i fråga 1, de som anses vara minst värderat i fråga 1 är inte högst värderat i denna tabell. De som kommer fram tydligt genom figur 3 samt figur 4 är att arbetstagarna vid val av arbete inte värdesätter om produktionen är ekologisk eller ej eller att de vill arbeta med den senaste tekniken (figur 4.).



Figur 4. Resultatet av fråga två på webbenkät till gymnasiestudenter.

### ***Vad värdesätter du hos din arbetsgivare?***

Skriv de tre första faktorerna du kommer på.

*“Någon man kan lita på, ärlighet och förtroende. Man ska kunna ha en öppen och tydlig dialog om vad som är rätt och fel. Man ska tas på allvar och problem som uppkommer ska man handskas med på rätt sätt.”*

Citat Sm1

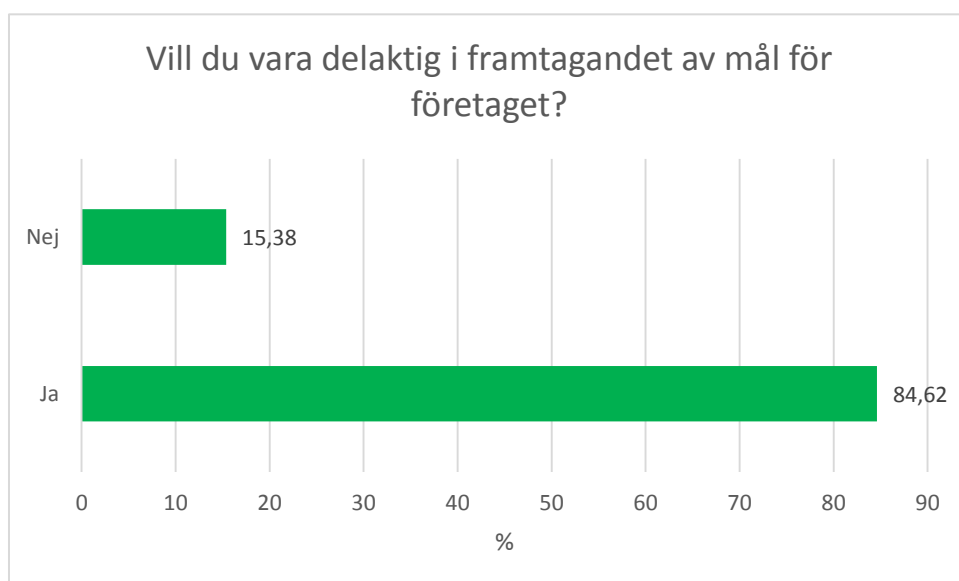
Generellt värdesatte samtliga av de som svarade på enkäten en tydlig ledare som var lugn och som det var lätt att föra en diskussion med. Studenterna värdesatte även en ledare som visade tillit och var empatifull. Genom kommentarerna kunde man även utläsa att flertalet av de som svarade på enkäten var måna om att ha en arbetsledare som accepterade att man kunde göra fel.

*“Att man ska kunna prata med den om man känner att man vill ändra på något inom jobbet, att man kan känna att man litar på den och att den litar på en och att de vill och låter en utvecklas.”*

Citat Sm37

### ***Vill du vara delaktig i framtagandet av mål för företaget?***

84,62% av de svarade ville vara med i framtagandet av företagets mål, 15,38% svarade att de inte ville vara med i framtagandet (figur 5).



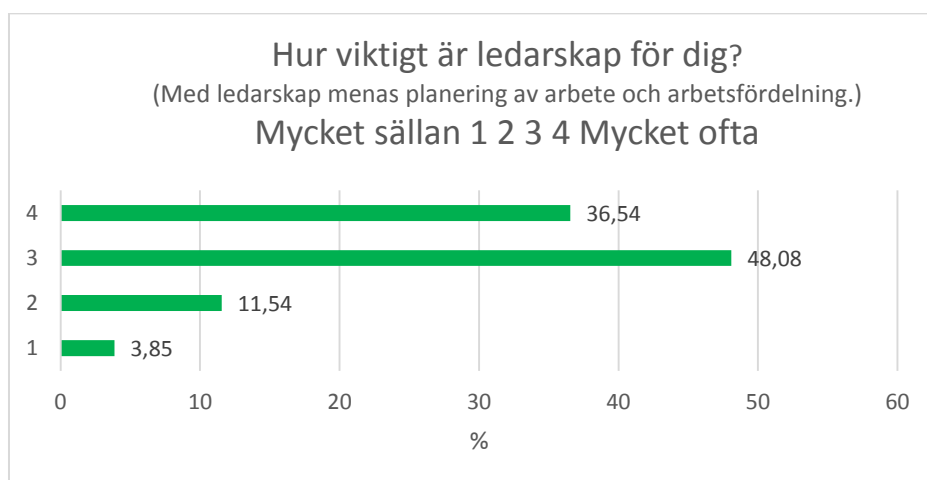
Figur 5. Resultatet av fråga fyra på webbenkät till gymnasiestudenter.

### ***Hur viktigt är ledarskap för dig?***

(Med ledarskap menas planering av arbete och arbetsfördelning.)

Mycket sällan                      1                      2                      3                      4                      Mycket ofta

Gradering av hur viktigt ledarskap anses vara i form av planering och arbetsfördelning och hur ofta man vill att arbetsledarens skall delge sin planering, så ansåg 48,08% att man vill höra det ofta från sin arbetsledare, 36,54% mycket ofta. 15,39% vill att arbetsgivaren skall informera sällan eller mycket sällan (figur 6).

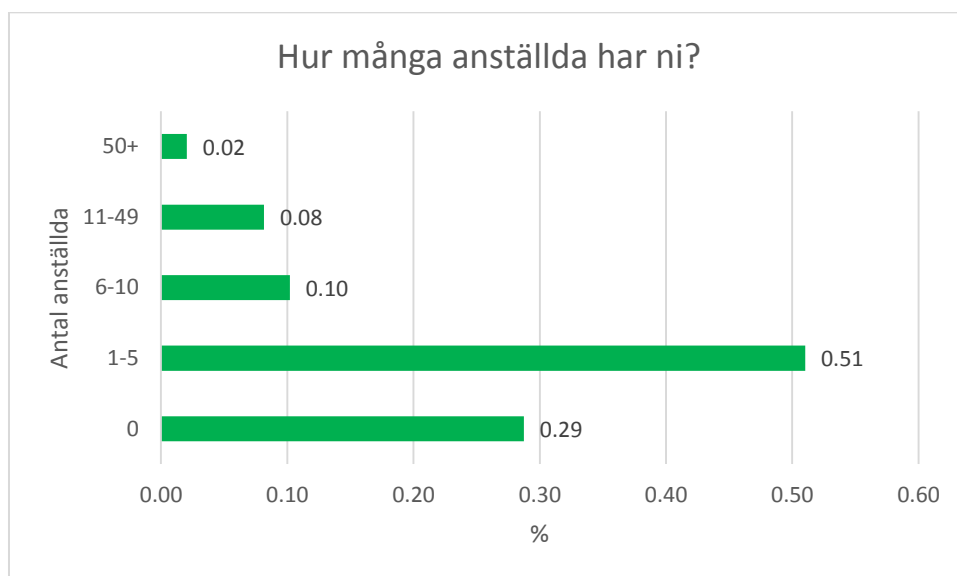


Figur 6. Resultatet av fråga fem på webbenkät till gymnasiestudenter.

## Webbenkät till företagare från det gröna näringslivet

### *Hur många anställda har ni?*

Av de företagare som svarade på enkäten var det största antal som hade mellan 1–5 stycken anställda, över 50 % (figur 7).

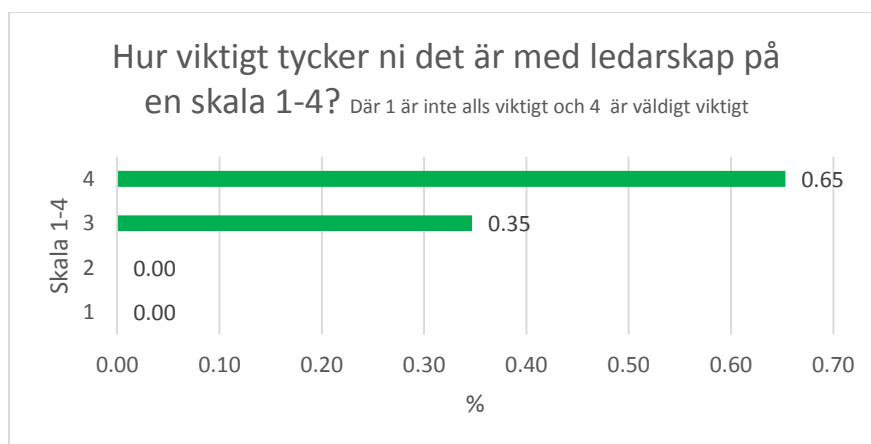


Figur 7. Resultatet av fråga ett på webbenkät till företagare från det gröna näringslivet.

### *Hur viktigt tycker Ni det är med ledarskap på en skala 1–4?*

*Där 1 är inte alls viktigt och 4 är väldigt viktigt.*

Samtliga av de som svarade på webbenkäten anser det vara viktigt med ledarskap. Två tredjedelar ansåg det vara väldigt viktigt (figur8).



Figur 8. Resultatet av fråga två på webbenkät till företagare från det gröna näringslivet.

På denna fråga svarade ungefär 35 stycken av de företagare som svarade på enkäten. Av detta 35 stycken skickade vi till samtliga om att få intervjua dom, slutgiltigt var det sex stycken av dessa som ville ställa upp som intervjuobjekt.

## Diskussion

Tidigare studier visar att organisationer står inför stora förändringar gällande framtidens arbetstagare och dagens arbetstagare. Studier visar att där är stora skillnader i bland annat värderingar mellan framtidens arbetstagare och dagens arbetstagare (Rångevall Johansson, S. 2016). I dagens lantbruk har vi en väldigt hög medelålder, enligt statistiska centralbyrån var medelåldern i enskilda lantbruksbolag ”äldre än 65 år”, 34 % av företagarna blev placerade i kategorin ”äldre än 65 år”. År 2013 stod den ålderskategorin för 31 %, alltså har medelåldern sedan 2013 ökat med 3 %. Driftsledare som arbetar i ett juridiskt företag har en medelålder på 55 - 64 år. Ålderskategorin 24 år eller yngre stod för cirka 2 % (SCB, 2017).

## Medarbetarsamtal

Under de senaste decennierna har fokus på ett företags prestation efter mål och utveckling ökat markant. Det har inte bara blivit ett verktyg för att utvärdera det arbetet som sker dagligen utan också en ovärderlig resurs för en lärande organisation (Asmuß, 2008).

*“Vi hade inte det innan man jag tog tillslut tag i det, för jag tycker det är viktigt med en öppen dialog om företaget!”*

Citat av At4

I intervjuerna med arbetstagare och arbetsgivare så ställdes frågor som handlade om medarbetarsamtal, fyra av sju arbetstagare hade aldrig haft ett medarbetarsamtal. Efterföljande fråga var om de haft medarbetarsamtal, vad var det som de tyckte var bra med det? Svaren som de intervjuade gav var att medarbetarsamtal är bra för den egna utvecklingen, underlättar planeringsarbete då arbetsledaren tydligare vet vad arbetstagaren vill och vilka egna mål denne har, dels vad det gäller arbetet och dels vad det gäller privat. De framkom även att saker som kan vara svåra att ta upp i grupp lättare kommer upp under ett samtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

*“Nej, vi har inte gjort det, vi har funderat på det, men inte gjort det. Vi har inte blivit färdiga till att göra det!”*

Citat av Ag1

Förhoppningsvis skapas en effektivitet och trivsamhet hos arbetstagarna när man på ett öppet sätt diskuterar utifrån arbetstagarens perspektiv och inte bara koncentrerar sig på företagets mål och arbetsgivarens perspektiv, vilket således kan ge exempelvis ekonomiska resultat. I intervjuer med arbetsgivare så varierade det om man hade medarbetarsamtal eller inte, varför man inte hade det var i de flesta fallen på grund av tidsbrist. Men samtidigt menade de att de ändå visste mycket om sina anställda, om hur de ville ha det och vilka mål de hade. En av arbetsgivarna tyckte att det underlätta om man anpassa samtalet efter arbetstagaren och

dennes personlighet. Arbetsgivaren förklarade att en del trivs inte med att sitta och prata bakom stängda dörrar då kan det vara bättre att ta korta samtal i samband med att arbetstagaren jobbar i exempelvis verkstaden. Korta och effektiva samtal kan i flera fall ge bättre svar än ett samtal inom fyra väggar och en stängd dörr.

Utav de som var med i intervjun med arbetsgivare så hade två företag 0–10 anställda och fyra företag 11 eller fler anställda, de företag som hamnar i kategorin 0 - 10 anställda hade inte medarbetarsamtal med sina arbetstagare medan de företag som hade 11 eller fler anställda hade samtal med sina anställda.

## **Ledarskap**

Figur 6 visar tillsammans med intervjuerna med studenterna en väldigt tydlig bild av hur viktigt de tycker det är med ledarskap. Gemensamt för alla intervjuobjekt var att de ville det skulle finnas medarbetarsamtal på arbetsplatsen, både i form av utvecklingssamtal enskilt och i form av diskussion med all personal. Studenterna ville gärna få ett uttalat mål för företaget och hur man ska nå det målet. Det framgick väldigt tydligt att studenterna ville vara delaktiga i företaget, om studenterna fick vara delaktiga höll det studenterna motiverade och skapade för dem en gemenskap mellan kollegorna. Studenterna ville gärna vara med och lämna sina synpunkter vid framtagningen av mål, men hade inget större behov att vara med vid fastställandet av det slutgiltiga målet.

Figur 8 visar samtidigt att arbetsgivarna tycker att ledarskap är väldigt viktigt eller viktigt, 100 % av de svarande har svarat detta.

## **Värderingar**

I webbenkäterna som skickades ut till gymnasiestudenter så ställdes frågan om vad de värderar högst hos sin framtida arbetsgivare. Utfallet blev tydligt att studenterna inte värderar den senaste tekniken eller vilken typ av produktion företaget har speciellt högt. viktigare är det att ha roligt på jobbet, att man får lova att göra fel och att man skall kunna diskutera med sin arbetsgivare huruvida man gör rätt och fel (figur 4).

Genom svaren på fråga ett i webbenkäten till gymnasiestudenter (figur 3) samt från intervjuerna med studenterna var det väldigt tydligt att det ofta stöter på arbetsledare som titulerar med den senaste tekniken, men att det i självaste verket inte är något de eftersöker, de anser att en "bra arbetsledare" är betydligt viktigare.

Definitionen på vad en "bra arbetsledare" utifrån svaren på enkätfrågorna (figur 3-4) och svaren i intervjuerna, är en arbetsgivare en person som visar tillit och lyssnar på arbetstagaren, är ärlig och förtroendeingivande samt att utrymme för att göra fel skall finnas.



*“Någon man kan lita på, ärlighet och förtroende. Man ska kunna ha en öppen och tydlig dialog om vad som är rätt och fel. Man ska tas på allvar och problem som uppkommer ska man handskas med på rätt sätt.”*

Citat av Sm1

Generellt går det att dra slutsatsen efter intervjuer med aktiva i branschen att intresset för den gröna näringen kommer från barndomen då man på ett eller annat sätt växt upp med näringen nära till hands, med föräldrar som är intresserade och att man har fått vara delaktig i sysslor som är direkt kopplade till näringen redan tidigt i livet.

### **Tillväxt, lönsamhet och kompetens**

Regeringen klubbade 2017 igenom en ny livsmedelsstrategi för Sverige som handlar om hållbar tillväxt och fler jobb inom det gröna näringslivet. I regeringens strategi ingår det att den ekologiska produktionen och konsumtionen skall öka. Produktionsmålet för ekologisk produktion är satt till 30 % av den odlingsbara jordbruksmarken och konsumtionen av livsmedel i den offentliga sektorn skall utgöra 60 % av den totala konsumtionen för sektorn (Regeringen, 2017).

Efter intervjuer med aktiva i näringslivet så framkommer det funderingar kring regeringens uppsatta tillväxtnål för näringen, lönsamheten som är osäker och bristen på kompetens. Regeringen har ett uppsatt tillväxtnål för den gröna näringen som kortfattat innebär att den ekologiska produktionen skall öka, att näringen skall kunna erbjuda fler jobb, bibehålla god djurvälstånd och ligga i framkant vad det gäller arbetet mot antibiotikaresistens. Några av de aktiva i branschen menar att det är svårt att leva efter de uppsatta målen med de medel vi har idag, där lönsamheten är starkt knuten till ett världsmarknadspris som går upp och ner. Flera nämner även att de upplever att vill man ha jobb så får man jobb, bristen på arbetskraft lyser igenom och i intervju med arbetsgivare nämns även oron om att exempelvis entreprenadbranschen anställer många av de utbildade maskinförare som finns. Detta knyts samtidigt ihop med lönsamheten då andra branscher oftast erbjuder en högre lön, och framförallt erbjuds bättre arbetstider.

I intervjuerna framkommer även kopplingen mellan att anställa oerfaren personal och lönsamheten, man menar att om lönsamheten varit stabilare skulle företagen veta tydligare vilka ekonomiska medel man har att röra sig vad det gäller att utbilda personal, när osäkerheten är stor menar den intervjuade på att man inte vågar ta risken att utbilda då kostnaderna kan bli höga. När vi frågade arbetsgivarna huruvida de tyckte det var viktigt att personen de anställde skulle ha erfarenhet från branschen eller liknande yrke sen tidigare så blev svaren ganska sprida. En del menade att de kunde lära upp nyanställda själv medan en del tyckte att det var väldigt viktigt att man förstår innebörden av arbetet och att för de som arbetar med djurproduktion så tyckte de att det var viktigt att den nyanställda hade ett så kallat ”djuröga”. Det går även att säga utifrån intervjun med arbetsgivarna att de mindre företagen

tyckte det var väldigt viktigt med tidigare erfarenhet medan de större företagen inte tyckte att det var lika viktigt.

### **Målstyrning**

Återkommande i intervjuerna med gymnasiestudenterna samt med någon av de aktiva i branschen så framkom det mycket positiva tankar kring målstyrning av företag. Studenterna och även några av de aktiva i branschen nämnde att de tyckte att det var kul med målstyrning och att detta leder till att man gör ett bättre jobb. Under intervjuerna nämndes även att man som arbetstagare gärna vill vara med på ett eller annat sätt i framtagningen av mål, inte tvunget i fastställandet av vilka mål det blir men man vill få chansen att lämna sina åsikter utifrån egna erfarenheter. Fick man vara med på detta menade de på att man skulle utvecklas som person och man skulle känna sig som en större del av företaget. Utifrån enkäten till gymnasiestudenterna (figur 5) kan man även se att större delen av de svarande ville vara med i framtagandet utav företagets mål.

## Slutsats

Vi har i detta arbete sett tydliga trender hos arbetstagarna att de vill vara med i framttagande av mål och målstyrning hos de företaget de är verksamma hos. De vill ha en hängiven arbetsledare som är lyhörd och bjuder in till samtal och planering angående arbetssyftet. Arbetstagarna värdesätter högt att ha ett arbete där de kan utvecklas och deras arbete gör skillnad för företaget. För övervägande delen av de arbetstagare som var med i studien var detta ett av de två avgörande förhållandena för val av arbete och/eller om de skulle byta jobb, det andra var om de hade kollegor eller inte. Samtliga av de gymnasiestudenter och de arbetstagare vi intervjuade var medarbetarsamtal väldigt uppskattat och ansågs vara en viktig del i arbetet. Enskilt medarbetarsamtal uppskatta de flesta vilja ha runt en gång om året medan de gärna hade månadsvisa avstämningar i grupp med sina kollegor. Både arbetstagarna och gymnasiestudenterna hade hög acceptans för de obekväma arbetstiderna som kan förekomma i det gröna näringslivet men ville inte att arbetsledaren skulle se de som en självklarhet, utan att arbetsledaren förvarnade om detta. Arbetstagarna nämnde att de under de senaste åren märkt att arbetsgivarna började efterfråga personligheter hos arbetstagarna istället för färdigheter. De märkte att arbetsgivarna blivit mer medvetna gällande social kompetens, ärlighet, tydlighet och intresse än vad man gått för utbildning. Arbetsgivarna var inte så främmande för att leta efter rätt personlighetstyp och då istället lära arbetstagaren de färdigheter som denne krävde för arbetet, detta synsättet kan tydligt kopplas till Johari fönstrets principer och Hollands teori om yrkesval.

## Referens

Asmuß, Birte. PERFORMANCE APPRAISAL INTERVIEWS, Preference Organization in Assessment Sequences. *Journal of Business Communication*, Volume 45, Number 4, October 2008 408-429 DOI: 10.1177/0021943608319382 [2018-05-08]

Brown, Duane. (2002). *Career Choice and Development*. 4. uppl. San Francisco. Jossey-Bass. Tillgänglig: [https://books.google.se/books?hl=sv&lr=&id=U0SZRvNz4S8C&oi=fnd&pg=PA373&dq=Holland%27s+Theory+of+Personalities+in+Work+Environments&ots=jPyawDt7wf&sig=Fg2JLNOLkekkENA CLc6m3cvE-k&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.se/books?hl=sv&lr=&id=U0SZRvNz4S8C&oi=fnd&pg=PA373&dq=Holland%27s+Theory+of+Personalities+in+Work+Environments&ots=jPyawDt7wf&sig=Fg2JLNOLkekkENA CLc6m3cvE-k&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false). [2018-05-24]

G.A. Johansson, L. Jonasson, H. Rosenqvist, K. Yngwe. (2014) *Skånskt lantbruk En blick in i framtiden till år 2025*, Hushållningssällskapet, Tillgänglig: <http://hushallningssallskapet.se/wp-content/uploads/2014/12/skanskt-lantbruk-2025-johansson-et-al-2014.pdf>. [2018-04-09]

Kielén, M (den 14 03 2018) *Jordbruksverket*. Hämtat från Jordbruket i siffror, Tillgänglig: <https://jordbruketisiffror.wordpress.com/2018/03/14/vi-firar-pi-dagen-med-att-isa-jordbruksmarken-som-en-cirkel/> [2018-05-04]

Jordbruksverket, 2017 (a), *Basfakta om svenskt jordbruk*, Tillgänglig: <http://www.jordbruksverket.se/omjordbruksverket/statistik/statistikomr/jordbruksstatistisksammanstallning/basfaktaomsvensktjordbruk.4.116e9b9d159b31e6cb936b4a.html> [2018-03-27]

Jordbruksverket, 2017 (b), *Sysselsättning i jordbruket 2016*, Tillgänglig: [http://www.jordbruksverket.se/webdav/files/SJV/Amnesomraden/Statistik,%20fakta/Sysselsattning/JO30/JO30SM1701/JO30SM1701\\_ikortadrag.htm](http://www.jordbruksverket.se/webdav/files/SJV/Amnesomraden/Statistik,%20fakta/Sysselsattning/JO30/JO30SM1701/JO30SM1701_ikortadrag.htm) [2018-05-16]

Jordbruksverket, 2017 ( c), *Jordbruksföretag och företagare 2016*, ISSN 1654-4080, Serie JO – Jordbruk, skogsbruk och fiske. Utkom 5 maj 2017, JO 34 SM 1701, Tillgänglig: <http://www.jordbruksverket.se/webdav/files/SJV/Amnesomraden/Statistik,%20fakta/Foretag%20och%20foretagare/JO34/JO34SM1701/JO34SM1701/JO34SM1701%20TEST.pdf> [2018-05-16]

Jakobsen, L., Nahnfeldt, C., Nyroos, L., Olin-Scheller, C. och Sandlund, E. (2010). Medarbetarsamtal som arena för att befästa normer kring medarbetarskap. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*.(3). ss. 39-54. Tillgänglig: <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:435610/FULLTEXT01.pdf> [2018-05-08]

Lindell, H. Pernås, A. (2003). *Målstyrning av team – en väg till empowerment?*. Lund. Lunds Universitet. Tillgänglig: <http://lup.lub.lu.se/luur/download?func=downloadFile&recordId=1356808&fileId=1356809> [2018-05-16]

Luft, J. (1982). *The Johari Window: A Graphic Model of Awareness in Interpersonal Relations\**. Washington: NTL Institute. Tillgänglig: <http://www.convivendo.net/wp-content/uploads/2009/05/johari-window-articolo-originale.pdf> [2018-05-14]

Miroi, (u.å), *Gröna Näringar*, Tillgänglig: <https://miroi.se/AF-tjanster/grona-naringar/> [2018-03-21]

SCB, 2017-06-27, *Sysselsättning i jordbruket 2016*, Tillgänglig: [http://www.scb.se/contentassets/106cdea136d34e61a545a022a3aa98cb/jo0401\\_2016a01\\_sm\\_jo30sm1701.pdf](http://www.scb.se/contentassets/106cdea136d34e61a545a022a3aa98cb/jo0401_2016a01_sm_jo30sm1701.pdf) [2018-08-16]

SCB, 2018-03-28, *Folkmängd i och utanför tätort 1800-2015*, Tillgänglig: <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/miljo/markanvandning/tatorter-arealer-befolkning/pong/tabell-och-diagram/folkmangd-i-och-utanfor-tatort-1800-2015/> [2018-05-16]

Skolverket (2017), *Redovisning av statistik om gymnasieskolan*, Tillgänglig: <https://www.skolverket.se/skolutveckling/statistik/sok-statistik-om-forskola-skola-och-vuxenutbildning> [2017-04-09]

Sjögren, L. (2015). *Att välja lantbruksinriktning på gymnasiet*. Tillgänglig: [https://stud.epsilon.slu.se/8584/1/sjogren\\_1\\_151023.pdf](https://stud.epsilon.slu.se/8584/1/sjogren_1_151023.pdf) [2018-08-16]

Regeringen (2017-11-02) *Mål för den areella näringar, landsbygd och livsmedel*, Tillgänglig: <http://www.regeringen.se/regeringens-politik/landsbygd-livsmedel-och-areella-naringar/mal-for-areella-naringar-landsbygd-och-livsmedel/> [2018-03-22]

Rångevall Johansson, S. (2016). *En ny generation arbetstagare?*. Oslo Universitet. Tillgänglig: [file:///C:/Users/hakan/Downloads/oppginnlev-66d8be42-8c64-416a-8a2f-4db2fdd1f65eSRJ%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/hakan/Downloads/oppginnlev-66d8be42-8c64-416a-8a2f-4db2fdd1f65eSRJ%20(1).pdf) [2018-08-16]

Larsson, J. Rödin, T. Möller, U. Engelbrekts, E & Bäckström, F (2018) *Lantbruksbarometern 2018*, LRF Konsult, Swedbank & Sparbankerna, Tillgänglig: [https://www.lrfkonsult.se/Global/Lantbruksbarometern%202018/F180041\\_swedbank\\_lantbruksbarometern\\_20180313\\_LR.pdf](https://www.lrfkonsult.se/Global/Lantbruksbarometern%202018/F180041_swedbank_lantbruksbarometern_20180313_LR.pdf) [2018-05-18]

Rödseth, J. (2002) *MEDARBETARSAMTAL - en studie av i vilken utsträckning samtalen uppnår de mål som finns uppställda*, Lund. Lunds Univrsitet, Tillgänglig: <http://lup.lub.lu.se/luur/download?func=downloadFile&recordId=1356693&fileId=1356694> [2018-05-08]

## Bilaga 1

### Intro på e-mejl som skickades ut via LRF Medlemsorganisation:

Hej,

*Vi, Anna Gunnarsson och Filippa Jönsson, upplever - utifrån egna erfarenheter samt från branschorganisationer i det gröna näringslivet - att behovet på kompetent personal är stor på marknaden och svår att hitta. I vårt examensarbete, kandidatexamen i företagsekonomi på lantmästarprogrammet, har vi valt att undersöka de förväntningar blivande arbetstagare har och vad arbetsgivarna förväntar sig av arbetstagarna. Därför kommer vi att intervjua studenter på naturbruksgymnasium, arbetstagare och arbetsgivare, inom det gröna näringslivet.*

*Vi vill undersöka detta för att ge arbetsgivarna en förståelse för vad arbetstagarna uppskattar och värderar på sin arbetsplats samt vilka faktorer arbetsgivaren ser som viktiga hos sina anställda.*

I länken kommer ni till några korta frågor, svaren på dessa kommer att utgöra grunden i vårt arbete, och sist i enkäten önskar vi att ni anger era kontaktuppgifter så vi har möjlighet att ställa ytterligare några frågor för att kunna vidareutveckla vårt arbete. Anger Du kontaktuppgifter får Du dessutom vår rapport när den är klar!

Har ni frågor kontakta gärna oss,  
mejla då antingen Anna på mejl [aagn0003@stud.shu.se](mailto:aagn0003@stud.shu.se) eller ring Filippa på 0709462330.

*Vi tackar ödmjukast för er tid och ser fram emot Dina svar (som givetvis blir anonyma).  
Hoppas på en trevlig vecka med härligt väder så att vårbruket kan fortsätta!*

Med vänliga hälsningar,  
Anna och Filippa

## **Bilaga 2**

### **Intervju med arbetsgivare**

Planerar ni att rekrytera inom de närmsta 1–2 åren?

Har ni rekryterat de senaste 1–2 åren?

Hur upplever Du rekryteringsprocessen?

Lätt 1-2-3-4 Svår (och sedan utveckla)

Hur går en rekrytering till hos er?

Vad är svårt?

Vad är enkelt?

Hur kommer ni fram till de kompetenser ni eftersöker hos en arbetstagare?

Var och hur kommunicerar ni era förväntningar på blivande arbetstagare (exv annons, AF, Nätverk)

Hur viktigt/avgörande anser ni det är att personen har erfarenhet från liknande arbete sedan tidigare?

Inte alls viktigt 1-2-3-4 Mycket viktigt (och sedan utveckla)

Hur har tidigare rekryteringar fungerat?

Dåligt,svårt 1-2-3-4 Enkelt,Bra (och sedan utveckla)

Har arbetstagarna levt upp till förväntningarna ni hade?

Inte alls 1-2-3-4 Helt vad vi tänkt hos (och sedan utveckla)

Vilka 3 faktorer anser du är de viktigaste för att vara ett attraktivt företag ur arbetstagarens synvinkel?

Medarbetarsamtal! Gör Du? Nej? Vad hindrar Dig?

Om Ja hur ofta och hur upplever Du detta?

Vilka 3 faktorer tror du arbetstagaren värdesätter i ditt företag?

Vilka 3 faktorer värdesätter du hos din anställda?

Hur gör Du för att visa uppskattning/belöna Din personal

Vad gör ni för att er personal ska kontinuerligt utvecklas?

Vad gör Du för att motiverar/stimulera du dina anställda?

I vilken utsträckning vet Du vad dina anställda vill göra om 2 respektive 5 år  
1–4 (och sedan utveckla)

Hur ser Du på Dig själv som ledare och arbetsgivare

1–4 (och sedan utveckla)



## **Bilaga 3**

### **Intervju med gymnasiestudenter**

Uppväxt på landet eller stad?

Glesbygd 1-2-3-4 City

Vad gjorde att Du valde den utbildning Du nu går på?

Hur har utbildningen påverkat Din syn på framtida arbete och arbetsgivare?

Vad vill du göra/har du för planer efter studenten? 2–5 års sikt

Vad skulle få dig att trivas på din framtida arbetsplats?

Vad är viktigt för dig när du ska välja arbetsplats/arbete i framtiden?

Först svara fritt och sedan Lista 8–10 (eller så) kriterier och låt dem värdera 1–4

Vad förväntar du dig utav din framtida chef?

Först svara fritt sedan Lista 8–10 (eller så) kriterier och låt dem värdera 1–4

Vad håller dig motiverad i yrkesroll?

Hur ser Din framtida 2–10 år yrkesrelaterade utbildningar och sysselsättning/arbete ut?

Vill du vara delaktig i framtagandet av målsättning för företaget? Vill du ha kontinuerlig eller diskontinuerligt ledarskap från din arbetsledare?

## Bilaga 4

### Intervju med aktiva personer i branschen

Hur många år har du jobbat inom den gröna näringen? (efter studenten)

0-2år

3-år

6-10år

Varför började Du i denna bransch?

Upplever Du att branschen har förändrats under tiden du har jobbat?

Lite 1-2-3-4 Mycket

Vilka förändringar är positiva och vilka är negativa?

Hur sannolikt är det att Du är kvar i branschen om 2 år?

Absolut inte 1-2-3-4 Absolut

Hur sannolikt är det att Du är hos nuvarande arbetsgivare om 2 år?

Absolut INTE 1-2-3-4 Absolut

Utveckla svaren

Hur ser Din framtida 2–10 år yrkesrelaterade utbildningar och sysselsättning/arbete ut?

Vilka faktorer/kriterier är avgörande för att Du ska stanna kvar hos Nuvarande arbetsgivare respektive i Branschen?

Om Du inte arbetade inom de gröna näringarna, inom vilken näringsgren (vilket jobb) skulle Du då arbeta inom/med?

Hur länge tror Du att Du är kvar i branschen respektive hos nuvarande arbetsgivare?

Vad skulle få dig att trivas ännu bättre i branschen?

Hur ser din arbetssituation ut?

Vilka är de kriterier/faktorer som är mest positivt med branschen

Först svara fritt sedan Lista 8–10 (eller så) kriterier och låt dem värdera 1–4

Vilka är de kriterier/faktorer som är mest positiva hos Din nuvarande arbetsgivare

Först svara fritt sedan Lista 8–10 (eller så) kriterier och låt dem värdera 1–4

Hur nöjd är Du med Din arbetsgivare

Inte alls 1-2-3-4 Mycket nöjd, utveckla lite

Har dina krav på din arbetsgivare förändrats under åren som aktiv i branschen?

Inte 1-2-3-4 Mycket

Hur många gånger har Du bytt arbetsuppgifter inom ett företag?

Hur många gånger har Du bytt arbetsgivare?

Om inte (alt bytt få gånger) Funderar Du på att söka nytt jobb inom gröna näringar och/eller utanför Ofta?

Aldrig 1-2-3-4 Ofta

Har Du haft Medarbetarsamtal med Din nuvarande arbetsgivare ja/nej,  
tidigare arbetsgivare ja/nej

Om något JA vad tycker Du om medarbetarsamtal?